

45859
RÉPÉTITIONS ÉCRITES
Pour la Préparation de tous les
EXAMENS DE DROIT

1938-1939
323

DIPLOME D'ÉTUDES SUPERIEURES
ÉCONOMIE POLITIQUE
REPETITIONS ECRITES
DE
Législation Industrielle

rédigées d'après le Cours et avec l'autorisation

de

M. William OUALID

Professeur à la Faculté de Droit de Paris

Doctorat



" LES COURS DE DROIT "

RÉPÉTITIONS ECRITES & ORALES

PREPARATION A L'EXAMEN ECRIT

3, Place de la Sorbonne (au premier)
— PARIS —



060 035384 7



"Les Cours de Droit"

3, PLACE DE LA SORBONNE, 3

Source : BIU Cujas

Y

Répétitions Écrites et Orales

Reproduction interdite

LEGISLATION INDUSTRIELLE.

(DOCTORAT)

LES CONVENTIONS
COLLECTIVES DE TRAVAIL.

Introduction.

L'ORIGINE ET L'EVOLUTION DES CONVENTIONS

COLLECTIVES DE TRAVAIL

Le rôle du
contrat de
travail.

Dans toute société fondée sur des rapports de droit, entre individus ou entre groupements, et qui ne repose pas sur une hiérarchie autoritaire, sur l'exécution d'ordres reçus d'un pouvoir supérieur, ou sur l'exercice d'un droit de propriété des individus les uns sur les autres, comme tel est le cas dans l'esclavage antique ou dans le servage féodal, les contrats, c'est-à-dire des accords de volonté plus ou moins libres, constituent le mode normal de création d'obligations à la charge des parties contractantes. La vie sociale, surtout sous son aspect économique, est un tissu sans cesse renouvelé de conventions. Les re-

lations entre employeurs et travailleurs n'échappent point à cette règle.

Sans doute, pendant longtemps, les travailleurs considérés dans leur ensemble n'étaient-ils point des travailleurs libres. Ils apparaissaient sous 3 espèces différentes:

Les relations
non contrac-
tuelles.
L'esclave.

1° - Sous les traits de l'esclave, objet d'une appropriation primitive analogue à celle d'un animal, mais à qui cependant la personnalité humaine faisait reconnaître quelques droits, ne serait-ce que la vocation à la liberté par l'affranchissement.

Le serviteur.

2° - Sous la forme du domestique, du serviteur attaché à la famille, exerçant son activité dans le cadre d'une économie fermée.

Le serf.

3° - Sous les traits du serf attaché à la terre un peu comme le cheptel vif l'est à un domaine agricole.

Dans ces cas, il ne peut point s'agir de relations contractuelles. Du maître sur l'esclave, il y a l'exercice d'un droit de propriété, du seigneur sur le serf, il y a l'exercice d'un droit féodal. Du chef de famille sur ses serviteurs assimilés à des membres inférieurs de la hiérarchie familiale, il y a l'exercice d'une sorte d'autorité du Pater familias qui crée des droits exclusivement au profit du chef et n'en laisse que très peu au profit du serviteur.

En pareils cas, seule la loi ou la coutume régit les rapports susceptibles de s'établir entre eux. Ces relations sont d'ailleurs beaucoup plus fonction de préoccupations économiques ou politiques (sauvegarde de la valeur ou de l'intégrité physique du travailleur, ou défense contre le désordre susceptible de naître à l'occasion de certains abus) que de considérations véritablement juridiques ou contractuelles reposant sur les qualités ou sur la présomption des qualités des individus.

Le travail-
leur libre.

Mais aussitôt que prend naissance le travail libre, le travail loué - et la chose est fort ancienne, car à côté des esclaves, l'antiquité a connu le travail libre - la notion de contrat fait une apparition timide dans les relations entre le maître de l'ouvrage et les exécutants. Notion contractuelle, tempérée bien entendu comme elle l'a été du reste longtemps de nos jours, par l'inégalité économique et sociale entre les deux parties. Le travail loué est celui d'un travailleur qui met à la disposition d'un employeur, moyennant une rémunération fixée au temps ou à la tâche, sa capacité physique ou intellectuelle et son habileté professionnelle en vue de l'exécution d'une besogne individuelle déterminée, ou en vue de sa contribution,

de sa participation à l'exécution d'une oeuvre collective. Aussitôt qu'apparaît ce mode de travail, ancêtre véritable du salariat, dès qu'un individu travaille pour le compte et aux ordres d'un autre individu au temps ou aux pièces, le lien de droit qui s'établit entre eux est un contrat de travail qui régit leurs rapports particuliers. C'est, en somme, un contrat individuel, puisqu'il met en présence d'un côté un maître, de l'autre côté un compagnon.

Mais ce contrat qui est le plus simple, le plus modeste de ceux que comportent l'exécution du travail ou des relations économiques puisqu'il ne met en face, l'une de l'autre, que deux personnes, ce contrat individuel de travail n'a existé véritablement, à l'état pur, il n'a été livré à lui-même, il n'a créé entre contractants de rapports théoriquement égaux que dans une période extrêmement brève de l'histoire du travail, le XIX^{ème} siècle. Avant cette période et après, aussi loin que l'on remonte dans le temps, le contrat individuel de travail a obéi, dans sa formation et dans son exécution, à des règles plus ou moins étroites qui s'imposaient à lui et dont l'origine se trouvait, soit dans la coutume et dans la loi, soit dans l'organisation professionnelle, soit enfin dans des conventions plus larges, dans des conventions-cadres, destinées à éviter la concurrence ruineuse entre les employeurs ou l'exploitation abusive des travailleurs. Par conséquent, les rapports entre employeurs et salariés peuvent s'établir sur les trois bases suivantes:

1^o- Sur la base d'un accord libre, de volontés individuelles réputées égales;

2^o- Sur la base d'une réglementation ou d'une législation publique.

3^o- Sur la base d'une réglementation professionnelle d'origine collective plus ou moins encouragée ou sanctionnée par l'autorité publique.

Ces trois méthodes ne sont d'ailleurs nullement exclusives l'une de l'autre ; elles peuvent parfaitement se combiner, se juxtaposer, se subordonner l'une à l'autre comme nous le montrerons et comme elles tendent de plus en plus à le faire aujourd'hui, créant entre les différentes méthodes de formation des contrats de travail une véritable hiérarchie.

L'évolution de ces rapports révèle, du reste, qu'il n'y a point entre eux un ordre de succession nécessaire et immuable. On rencontre ici un nouvel exemple de cette règle de l'évolution en spirale, ramenant très souvent les institutions à un point supérieur, mais symétrique de leur point de départ.

Les différents modes d'organisation juridique du travail.

Tel régime qui paraissait abandonné , périmé, condamné, retrouve parfois à la faveur des circonstances, une vitalité nouvelle et, moyennant les adaptations et les retouches indispensables, reprend droit de cité dans les institutions modernes. C'est qu'aussi bien les relations entre employeurs et salariés, le régime du travail, subissent l'influence de trois ordres de facteurs dont ils sont l'expression sociale:

Les divers
facteurs du
régime du
travail.

1°- Les facteurs techniques et économiques de la production;

2°- Les facteurs politiques et doctrinaux du régime gouvernemental;

3°- Les facteurs juridiques et sociaux de l'organisation professionnelle.

Leur influence
historique.

Rien ne montre mieux le lien entre ces facteurs et l'organisation des rapports entre patrons et ouvriers que le parallélisme qui existe entre trois époques et trois régimes de relations:

1°- La période antérieure à la Révolution française;

2°- La Révolution française et les deux premiers tiers du 19° siècle.

3°- La période qui s'écoule depuis la République de 48 et la loi de 1864 à nos jours.

Ces trois périodes sont marquées , dans le domaine qui nous occupe, par leur organisation, leur conception, leur doctrine, leur idéologie propre et aussi par les relations juridiques et sociales ou quasi telles entre employeurs et travailleurs de ces différentes périodes.

A la première, c'est-à-dire à l'ancien régime, correspond la combinaison, la conjugaison de la hiérarchie et de la réglementation corporative, avec la réglementation municipale ou royale.

A la seconde, correspond ce qu'on a appelé, d'un terme très heureux "le tête à tête entre l'ouvrier ou l'employé et son patron" laissés en face l'un de l'autre, dans la supposition que rien ne vaut leurs libres débats pour assurer la fixation du salaire et les conditions du travail.

A la troisième période, celle dans laquelle nous vivons, et qui est en continuelle évolution, correspond la double action de l'état interventionniste par la législation tutélaire de l'ouvrier et des groupements professionnels contractants, qui donne aux rapports contractuels du travail leur physionomie nouvelle et de plus en plus élargie.

Reprenons donc chacune de ces périodes en recherchant quelle est la place des divers facteurs précédemment énumérés et leur influence sur la question

spécifique qui retient notre attention.

§ I - I° - L'Ancien Régime.

Du point de vue des relations du travail, l'Ancien Régime, tel qu'il a survécu avec quelques variantes, atténuations, ou dérogations jusqu'à la veille de la Révolution, est caractérisé par trois traits principaux:

1° - L'économie française est, à cette époque, techniquement une économie de petites entreprises;

2° - L'économie française est juridiquement une économie organisée, corporativement, ou réglementairement, parfois simultanément par l'un et l'autre de ces deux moyens;

3° - L'économie française, durant cette période, est socialement une économie hiérarchisée où les ouvriers semblent avoir plus de devoirs et d'obligations que de droits.

Reprenons tour à tour, ces différents points en montrant les caractères techniques, juridiques et sociaux de l'économie française jusqu'à la veille de la Révolution.

I° - Le caractère technique de l'économie française.

Prédominance de l'artisanat.

Techniquement: La petite exploitation industrielle ou commerciale, aussi bien d'ailleurs qu'agricole - mais l'agriculture n'entre pas dans le cadre de nos explications - techniquement, la petite exploitation industrielle ou commerciale prédomine. Au total, elle a peu changé de caractère depuis le moyen âge. Ce que l'on appelle "l'industriel" est encore un artisan, souvent modeste, travaillant seul ou avec quelques compagnons. Il produit soit directement pour le public et sur commande, ce qui diminue par conséquent considérablement les risques commerciaux de l'entreprise, soit même pour le compte d'un entrepreneur marchand dont il reçoit les ordres ce qui l'affranchit aussi de tout aléa commercial. Les premiers signes du capitalisme industriel se dessinent à peine. Ils sont alors relativement très rares en France, un peu moins en Angleterre où la Révolution industrielle a été plus précoce. Néanmoins, on voit poindre déjà quelques indices du capitalisme industriel contemporain. Il existe quelques entreprises géantes, par exemple des entreprises minières telles que les mines d'Aniche qui occupent déjà 2.000 ouvriers. Elles ont réuni leur capital sous forme de souscription de parts, qui les assimile de très près à nos sociétés anonymes contemporaines et réalisent annuellement des bénéfices

Les formes du
capitalisme
du XVI^e au
XVIII^e siècle.

ces fort importants répartis entre les porteurs de parts. Il existe également quelques établissements assez importants dans le textile ou dans la métallurgie, notamment sous la forme de manufactures royales, investies d'un véritable privilège. Mais tout ceci n'est qu'exceptionnel. Ce qui l'emporte encore c'est l'artisanat. Et s'il est une forme de capitalisme, c'est le capitalisme financier, bancaire, commercial, lequel remonte déjà au XVI^e siècle. Il est apparu alors sous les traits de l'entrepreneur marchand. En effet quand le débouché s'est étendu, quand la découverte d'un monde nouveau a élargi le cercle des relations commerciales, quand les rapports se sont noués ou multipliés avec l'Orient, les conditions économiques se sont transformées. Du jour où il ne s'est plus agi de travailler uniquement pour la satisfaction des besoins d'un marché urbain étroit, du jour où il ne s'est plus agi de fabriquer sur commande des articles de consommation courante, tels que des vêtements, des chaussures ou des armes, du jour où il a fallu produire d'avance, courir les risques de la mévente et du crédit, connaître les relations à établir dans les différentes villes, consentir de larges avances et connaître les conditions de règlements, la langue des pays avec lesquels on traitait, y ouvrir des comptoirs, y entretenir des correspondants, ce jour-là la partie commerciale l'a emporté sur la partie technique. Le petit artisan a été incapable de répondre à ces obligations nouvelles. A ce moment, entre la clientèle et lui, s'est interposé l'entrepreneur marchand qui, lui, possédait les capitaux, avait les connaissances nécessaires, parlait la langue des pays dans lesquels il traitait, était familiarisé avec les débouchés, les questions de monnaie, possédait les navires et était susceptible de faire le crédit nécessaire. De ce jour prend naissance le capitalisme moderne et se dissocie la fonction d'artisan de celle de commerçant. De ce jour se rompt le lien qui existait entre le public et l'artisan qui conférait à ce dernier l'indépendance économique à laquelle il était si attaché. Le producteur autonome disparaît, il fait place "au maître-ouvrier" qui travaille de ses mains, tout en étant le maître de l'exécution de la tâche. Mais, s'il est le maître de l'exécution matérielle de la tâche, il est économiquement, de plus en plus, subordonné à l'entrepreneur marchand dont il reçoit les ordres, qui lui fait l'avance des capitaux et qui, très souvent, est propriétaire de l'outillage qu'il met à sa disposition.

C'est sous cette forme que le capitalisme appa-

L'entrepreneur marchand et les maîtres ouvriers.

raît dès le XVI^e siècle. C'est sous cette forme qu'il se manifeste jusqu'à la fin de l'ancien régime. Tant et si bien que, par suite de cette transformation, les anciens artisans cessent de travailler pour le public, et tombent peu à peu sous la dépendance des entrepreneurs. Or, c'est dans les relations entre marchands et travailleurs à domicile, entrepreneurs-marchands et maîtres-ouvriers, notamment dans l'industrie textile et principalement dans la région lyonnaise que se pose, pour la première fois, avec le plus d'acuité, le problème de la réglementation contractuelle des salaires, des prix, des conditions du travail. Entre d'une part la "manufacture" ou "la fabrique lyonnaise", riche, puissante, organisée, et d'un autre côté, les maîtres-ouvriers, les "canuts" de la Croix Rousse, multiples sont les conflits et aussi les accords, - d'ailleurs souvent fort éphémères et presque aussitôt violés que conclus. Mais, ce sont vraiment ces rapports, ce sont vraiment ces conventions qui, en dépit des critiques qu'on a prétendu adresser à cette assimilation, préfigurent, comme nous le montrerons plus loin, nos conventions collectives actuelles, même sous leur forme la plus perfectionnée et la plus évoluée - puisque la dernière de ces conventions collectives, conclue à la veille de la Révolution, en 1789, est non seulement passée entre les maîtres-ouvriers et les maîtres fabricants mais est homologuée par l'autorité royale, exactement comme nos conventions collectives passées aujourd'hui entre ouvriers et patrons prennent le caractère d'une réglementation par l'homologation du Ministre du Travail.

2°.- Le caractère juridique organique et corporatif de l'économie française.

Juridiquement: l'économie française n'est point libre, à l'époque où nous nous plaçons. Elle est, selon sa nature, et la date d'apparition des établissements qui la constituent, tantôt organisée corporativement, tantôt réglementée autoritairement. Quelque fois même, elle est soumise à cette double règle. L'ensemble du commerce français, sauf le grand commerce d'exportation, le commerce maritime et colonial qui se fait surtout par les grandes compagnies et toute l'industrie artisanale, appartient soit à des corps de commerce, c'est-à-dire à des groupements de commerçants ou négociants, soit à des communautés de métiers appelées aujourd'hui corporations; mais qu'on appelle alors les maîtrises et les jurandes. Quelle que soit leur forme et leur nom, qu'il s'agisse de corps de commerce ou de communautés de métiers, ces groupements obéissent aux mêmes principes. Ils ont

le monopole de l'exercice du commerce et métier. Nul théoriquement, ne peut les pratiquer en dehors d'eux, encore qu'à la fin du 18ème siècle nombreuses soient les fissures qui lézardent déjà cet édifice. Contre la corporation se dresse la concurrence des marchands forains, des ouvriers en chambre, les "chambrelans", etc...

Les règlements
corporatifs.

Néanmoins même lézardé et chancelant, l'édifice résiste encore et les organes qui le constituent assurent la discipline de la profession et du métier, un peu à la manière de nos conseils de l'Ordre des Avocats ou de nos Chambres de discipline des Officiers ministériels actuels. Ces corps élisent leurs représentants qui sont les maîtres et les jurés, lesquels édictent et contrôlent les règles du métier et les devoirs professionnels qui s'imposent à tous les membres de la corporation. Etant donné l'origine de la corporation et l'esprit qui en anime les membres, ces règles sont bien entendu dictées essentiellement par le désir de limiter la concurrence des éléments extérieurs, et la concurrence à l'intérieur même de la corporation. Défense contre la concurrence extérieure par le monopole; défense contre la concurrence intérieure par la limitation des membres de la corporation; telles sont les deux armes dont on use largement.

Les règlements
municipaux et
royaux.

Mais les règlements corporatifs qui, autrefois, régissaient l'ensemble de l'industrie tant que celle-ci était exclusivement urbaine et artisanale ont peu à peu perdu de leur domaine. Ils sont suppléés en ce cas par les règlements municipaux pour les artisans urbains non incorporés, et par les règlements royaux pour les manufactures qui travaillent avec des capitaux importants, avec un personnel nombreux, avec des méthodes modernes, mais qui, si elles sont placées en dehors du cadre corporatif dans lequel elles ne peuvent pas être intégrées en raison de leur physionomie propre, n'en ont pas moins leur place marquée dans une réglementation de plus en plus étroite par l'octroi du privilège qui leur est reconnu et par la réglementation minutieuse de leur fabrication et de l'activité qui en est la contre-partie. Par conséquent, il ne faudrait pas considérer les manufactures royales du fait qu'elles sont placées en dehors de la corporation, comme représentant ce que nous appellerions le commerce libre d'aujourd'hui. Elles ne le sont pas et si elles sont grandes elles n'en sont pas moins strictement réglementées. Devant leur création, à un acte de la puissance royale, leur charte ne leur est octroyée qu'à la condition qu'elles observent, dans l'exercice de leur activité les règles qui lui sont

imposées. Du reste, manufactures et corporations tendent, sous l'influence du mercantilisme grandissant, à subir de plus en plus la marque étatiste. On sait à quelle minutie de réglementations savantes et tâtilonnées étaient parvenues les règles de la fabrication, à la fin de l'ancien régime; et quel luxe de fonctionnaires et d'inspecteurs de toutes sortes en était la conséquence.

3°- Les caractères sociaux de l'économie française.

La conséquence sociale de cette organisation technique, juridique et administrative, qui mérite le plus de retenir notre attention, était d'une part la nature hiérarchique et tutélaire des rapports entre les maîtres et compagnons, à l'intérieur de la corporation; et, d'un autre côté, le caractère répressif et policier de ce que l'on pouvait appeler la législation ouvrière de l'époque dans les métiers libres ou les manufactures non incorporées. Rien ne montre mieux le contraste entre le caractère tutélaire de la législation ouvrière actuelle et le caractère répressif et policier de la législation ouvrière de l'époque que la description de la situation des travailleurs de cette époque.

La tendance au monopole.

La corporation médiévale, telle qu'elle se prolonge par la suite conserve son aspect défensif et monopoleur : défense contre le pouvoir politique du seigneur à l'aide du groupement des commerçants et artisans qui ont obtenu de lui, grâce à la commune, l'octroi d'une charte, défense contre la concurrence externe économique des forains et des étrangers, défense contre la concurrence des nouveaux venus par la limitation du nombre des maîtres, des compagnons et des apprentis, plus tard, même, défense contre les prétentions des compagnons eux-mêmes, le jour où la corporation se ferme et où s'établit dans son sein, une hiérarchie rigide au lieu de la souplesse qui, pendant longtemps avait permis l'accession d'un degré à un autre de la hiérarchie corporative. Théoriquement, en effet la corporation groupe tous ceux qui, à un titre ou à un degré quelconque, appartiennent au métier. La corporation se présente comme une pyramide, au sommet se trouvent les maîtres, à la base les apprentis, au milieu les compagnons, ouvriers qualifiés. Entre ces derniers assimilables à nos ouvriers actuels et les maîtres, les rapports n'ont ni juridiquement si socialement, les caractères qu'ils présentent actuellement: juridiquement, ils sont moins égaux, socialement, ils le sont davantage.

L'inégalité juridique et

En droit, ceci est d'ailleurs assez schématique, théorique. si l'on voulait entrer dans la réalité, pour en saisir toute la complexité vivante, il faudrait

la hiérarchie
corporative.

nuancer nos développements comme l'a fait M. Henri Hauser dans son excellent ouvrage "Ouvriers du temps passé" (1899), en droit maîtres et ouvriers ne sont pas sur le pied d'égalité. Ils ne traitent pas d'égal à égal, de pair à compagnon. Le maître est une sorte de seigneur, de chef, issu d'ailleurs souvent, au moins à l'origine des rangs des compagnons, après l'exécution d'un chef-d'œuvre et réussite aux examens de maîtrise. Cette faculté de promotion, d'ascension dans la hiérarchie corporative, enlève aux rapports entre maître et compagnons le caractère d'un contrat de travail. Ils s'apparentent plutôt à des relations de supérieur à subordonné occupant un rang différent dans une hiérarchie où chacun a son poste à occuper, sa fonction à remplir, avec la perspective de pouvoir, un jour, franchir le degré qui sépare le supérieur du subordonné. Cette hiérarchie n'est d'ailleurs pas exempte, pour l'inférieur, d'un certain nombre de garanties. Elle comporte, pour le supérieur, un devoir de tutelle, un devoir d'assistance; la sécurité est le corollaire de la subordination. Pas de compagnons en nombre excessif, par conséquent, garantie contre une concurrence abusive et un avilissement des salaires. Nombre d'apprentis limité, par conséquent éloignement de la crainte de voir un jour la profession envahie par des jeunes travailleurs qui n'auront qu'une idée évincer les plus vieux compagnons - accession au grade de compagnon au gré des vacances dans le cadre; - apprentis formés dans une certaine proportion par rapport à l'effectif ouvrier; - interdiction d'employer d'autres compagnons que ceux de la profession. Toutes ces règles s'apparentent très étroitement à celles que journellement présentent les travailleurs, dans le dessein de se prémunir contre les excès d'une concurrence intérieure. Au demeurant, maître et compagnons sont des membres d'un même corps intéressé à la défense de ses privilèges. Il n'y a pas de place, au moins pendant longtemps, pour un problème ouvrier, pour une question ouvrière comme telle, dans une pareille organisation. Et si l'on veut, à tout prix, parler de contrat pour caractériser les relations entre patrons et ouvriers d'alors, il faut plutôt parler d'un contrat de droit public que d'un contrat de droit privé.

Les garanties
sociales.

Ceci n'empêche pas d'ailleurs la question ouvrière de se poser. Elle est aussi vieille que le monde. Elle se pose alors soit dans la corporation déformée et fermée à l'ascension des compagnons par l'égoïsme des maîtres et la transformation des maîtrises en éléments du patrimoine où les ouvriers deviennent alors des salariés à vie, sans issue, sans perspective

La question
ouvrière au

XVIII^e siècle.

d'avancement et chez lesquels, par conséquent, naît la conscience de classe avec l'embryon d'une lutte de classe; soit dans les manufactures où les mouvements de travailleurs libres ou groupés en compagnonnages se heurtent à une police préventive vigilante ou à une police répressive intransigeante :

a répression.
Police préven-
tive.

La police préventive se traduit par une réglementation minutieuse des conditions de travail, de la rémunération ouvrière dictée par le désir cher à Colbert de réduire, le plus possible, le prix de revient et de favoriser ainsi la production et l'expansion au dehors des produits français. Elle se traduit aussi par l'assujettissement à peu près complet de l'ouvrier à l'entreprise et par le contrôle sévère de ses déplacements irréguliers dont la trace se retrouvera fort avant dans le 19^{ème} siècle. Par exemple, l'ouvrier ne peut pas quitter la manufacture sans avoir un congé régulier qui lui aura été donné par le patron. D'ailleurs, où irait-il s'il quittait la manufacture attendu que celle-ci jouit d'un privilège pour la région où elle est établie.

Police répres-
sive.

La police répressive punit avec rigueur, les compagnonnages et les confréries qui "cabalent" en vue de se réserver le monopole et le privilège du placement chez certains maîtres. Témoin les lettres patentes du 2 janvier 1749 qui reproduisent des séries de lettres patentes fort anciennes, renouvellent des interdictions maintes fois édictées et que reprendra Turgot dans son célèbre édit de février 1776. Dans cet édit le ministre de Louis XVI ne s'est pas contenté seulement de supprimer les jurandes, il a aussi nommé, expressément, interdit les compagnonnages et les groupements ouvriers, sanctionnant par des peines extrêmement sévères d'exposition au pilori ou d'emprisonnement les ouvriers surpris à violer ces défenses, ou comme on disait alors, ces inhibitions.

s précédents
s conventions
llectives.
es tarifs".

Au total, rien dans toute cette organisation ne rappelle ou ne fait prévoir nos institutions modernes et en particulier les contrats de travail individuels ou les contrats collectifs.

A notre avis, seuls les tarifs, entre marchands et chefs d'ateliers d'une part, maîtres drapiers, tondeurs, fumeurs, etc... d'autre part, en constituent une véritable anticipation. Sans doute, les ouvriers proprement dits, les compagnons, qui occupaient le dernier degré de la hiérarchie économique et sociale - ne sont point directement partie à ces conventions collectives, et, dans cette mesure, on peut contester qu'il y ait là une véritable anticipation ou une véritable préfiguration de nos conventions actuelles. On peut soutenir - et on n'a pas

manqué de le faire qu'il était inexact d'assimiler ces conventions à nos conventions actuelles car elles ne comportent pas de relations entre employeur d'un côté, et travailleurs de l'autre, mais relation entre entrepreneurs de qualité différente; entrepreneurs marchands ou fabricants et entrepreneurs exécutants ou ouvriers. Néanmoins, si l'on veut bien noter qu'il ne peut y avoir convention véritable, convention valable qu'entre personnes morales, personnes juridiques ou entre groupements investis d'une personnalité légale, si l'on veut bien se rappeler que les maîtres artisans, tout en étant bien entendu libres, dans une certaine mesure, pour l'exécution de leur travail sont en réalité, subordonnés économiquement, dépendants économiquement des maîtres marchands, si on veut bien les considérer comme ce qu'ils sont en réalité - c'est à-dire des salariés à peine supérieurs à nos salariés modernes - alors on reconnaîtra que seuls ces accords peuvent être assimilés à nos conventions collectives qui sont des sortes de règlements de la profession s'imposant dans les contrats individuels conclus sur des points régis par la convention collective.

Les tarifs de façon de l'Ancien Régime.

Les communautés de marchands et les communautés d'ouvriers.

Or, il existait, dans l'Ancien Régime, en raison de l'évolution vers le capitalisme commercial et financier d'assez nombreux métiers qui renfermaient dans leur sein deux espèces de communautés: d'une part, une communauté capitaliste; de l'autre, une ou plusieurs communautés travailleuses.

Dans la draperie, par exemple, on rencontrait d'un côté, une association de marchands drapiers qui ne fournissaient à cette industrie que le capital et la matière première. En face, se trouvaient les différents métiers ressortissant à la technique de ces fabrications, tondeurs, cardeurs, tisserands, dont les maîtres étaient, en réalité, de véritables ouvriers entrepreneurs qui traitaient avec les drapiers et leur louaient, à la fois, leur propre travail de direction et d'exécution et le travail des compagnons qu'ils groupaient autour d'eux. Il en était de même pour la soierie où, en face de maîtres qui donnaient l'ouvrage, - comme continuent encore à le donner les fabricants de Lyon et de la rubannerie de St. Etienne - se trouvaient les communautés des mouliniers, des dévideurs, des fileurs, des tisseurs, etc.... Dans presque toutes les villes, les anciennes communautés de bouchers enrichies par le travail devenaient de véritables rentières et laissaient leurs étaux à des

corporations de bouchers exerçant le métier. En somme, ces bouchers enrichis faisaient un peu ce que font les attributaires de bureaux de tabac, lesquels incapables d'exploiter eux-mêmes, tirent la finance du commerce et en font exercer la pratique par des techniciens.

Dans ces cas, les contrats devaient être passés entre les deux communautés en présence et non pas entre les individus, mais à son tour le maître tisserand ou moulinier devait embaucher ses collaborateurs par une série d'accords individuels.

Les contrats entre communautés n'étaient pas toujours une convention libre parce que les clauses en étaient souvent fixées d'avance, soit par le droit commun, soit par la loi spéciale du métier déterminant le taux du salaire, la durée du contrat, les conditions de livraison, etc....

étaient-ce des
conventions
collectives?

On peut citer plusieurs exemples de conventions et de clauses de cette nature : - On dira sans doute qu'elles ne concernent que les tarifs et les prix de façon et que par conséquent elles n'ont pas l'étendue de nos contrats collectifs actuels. Mais on peut répliquer que :

1° - c'est là la clause la plus importante, comme nous le verrons, des conventions collectives dans tous les pays du monde;

2° - Elle est même considérée, dans certains d'entre eux comme tellement caractéristique que c'est par le nom de "tarif" que l'on désigne ces sortes de contrats. Témoin l'Allemagne où les conventions collectives sont appelées (ou plutôt étaient appelées avant que la suppression des syndicats n'ait abouti à la suppression des conventions collectives, lesquelles d'ailleurs n'ont pas disparu complètement, mais ont fait place à des règlements de travail qui en ont purement et simplement homologué et réglementé les conditions) jusqu'en 1933, des "conventions de tarifs" (=Tarifverträge).

soierie
de Lyon.

Quoi qu'il en soit, l'exemple de la soierie de Lyon est typique, à la fois parce que, somme toute, il persiste jusqu'à nos jours, mais aussi parce qu'il constitue un précédent intéressant de négociation, de discussion, d'établissement et d'homologation publique d'une convention collective.

L'histoire vaut la peine qu'on s'y arrête et l'on possède pour la raconter l'excellente monographie de Mr. Justin Godart "L'ouvrier en soie" parue en 1899.

Deux raisons, dit-il posèrent de bonne heure la question d'un tarif de la main-d'oeuvre dans le tissage de soierie:

1°- La division des maîtres en deux classes.

1°- La division des maîtres en deux classes: les marchands et les ouvriers travaillant à façon, l'une dominant l'autre et la tenant à sa merci. Subordonnés aux maîtres - marchands, sans espoir de devenir marchands à leur tour, en raison de l'élévation du droit de maîtrise, les maîtres ouvriers à façon de la manufacture devaient défendre leurs salaires dont la fixation ne leur appartenait pas. Un mémoire relatif à l'enregistrement des lettres patentes du 31 Octobre 1712 précise les distinctions qui s'étaient faites dans la manufacture lyonnaise : "Les maîtres qui la composent, dit-il sont divisés en 3 classes : la première est celle des maîtres -marchands, la seconde celle des maîtres travaillant pour leur compte, la troisième celle des maîtres ouvriers qui travaillent à façon pour les maîtres marchands". Les maîtres marchands qui forment la première classe n'ont point de métiers chez eux, ils fournissent les soies et dorures, les dessins aux maîtres-ouvriers qui travaillent moyennant la façon que les marchands leur paient. Il n'y a, dans la communauté, qu'environ 200 maîtres-marchands et il peut y avoir de 3.000 à 4.000 maîtres ouvriers à façon. (A la veille de la Révolution, il y avait 500 maîtres- marchands et 7.000 maîtres ouvriers et 4.300 compagnons seulement.) De sorte qu'un seul maître marchand occupe quelquefois jusqu'à 100 maîtres ouvriers ". Ceci indique déjà un très grand degré de concentration capitaliste, ce n'est pas une concentration topographique puisque il existe peu d'usines ou de manufactures, mais c'est une concentration commerciale ou capitaliste que l'on a définie d'un terme exact : "l'usine ou l'atelier dispersé".

2°-La spécialisation professionnelle des ouvriers.

2°- La spécialisation professionnelle des ouvriers en soie corps d'état ayant pour objet de satisfaire uniquement au luxe et n'ayant en cas d'arrêt des métiers, que cette alternative : mendier ou prendre du travail au rabais, puisque embrasser un autre état -fût-ce temporairement - c'était s'exposer à être exclu de la corporation et être privé du droit d'y travailler, d'y faire travailler et d'y avoir des apprentis. Aussi, comprendra-t-on le cri de détresse des ouvriers en 1780 : "Aucun règlement, il est vrai ne nous oblige de travailler à un prix insuffisant, mais la plus impérieuse de toutes les lois, la loi du besoin, nous impose cette cruelle nécessité, nos ateliers ne sont pas des forteresses qu'il soit difficile de réduire par la famine; tous les jours il faut vivre et tous les jours il faut du travail. N'est-ce pas là vraiment la question sociale et la question ouvrière dans toute son ampleur et faut-il

Leurs moyens
d'action.

Les tarifs de
façon fixés
"ne variatur".

Leurs incon-
vénients.
Requête de
1709.

Requête de
1779.

s'étonner que ce soit dans une voie analogue à celle dans laquelle s'engagent les travailleurs modernes que les ouvriers lyonnais y aient cherché une solution, savoir dans l'union - déjà existante entre eux par la communauté de métier - dans l'action collective, dans une demande d'entente avec les employeurs ou donneurs de commandes que sont les maîtres-marchands, enfin dans l'appel aux pouvoirs publics pour provoquer et homologuer cet accord.

De fait, les choses se passèrent exactement ainsi : de tout temps avaient existé des tarifs de façon. Ainsi à Toulouse, les statuts de la manufacture de soieries les avaient fixés invariablement en 1553. A Lyon, une ordonnance consulaire (municipale) avait également fixé invariablement le prix de la main-d'oeuvre des futaines des diverses sortes en 1689. Mais, précisément, la fixité de ces tarifs en faisait l'insuffisance en période de hausse du coût de la vie. Une requête du 9 février 1709 est typique à cet égard : adressée au Consulat, elle était signée de 336 maîtres déclarant qu'ils "étaient au nombre de 5.000 ou environ, et réduits à la misère et à la mendicité par suite du bas prix des façons et de la cherté des vivres". Ils se plaignaient que les taffetas d'Angleterre fussent payés à 9 sols l'aune, voire, pour certaines largeurs, 8, 7, 5 et même 4 sols. : "A ce compte, il ne se peut pas faire que l'ouvrier puisse vivre non plus que sa famille, ce qui est cause que, très souvent, ils exposent leurs enfants (ils les abandonnent) et emportent leurs meubles sans payer aucun loyer. Un bon ouvrier ne peut faire, par jour, qu'une aune et demie ce qui lui produit 13 sols 6 deniers.. Ainsi il leur est impossible de se soutenir et de plus il faut prélever sur ledit prix la canetage, dévidage, montage des pièces, les lever, les rendre, -ce qui fait toujours perdre du temps - et entretenir les métiers". Ils demandaient donc une augmentation de 2 sols par aune.

La requête fut écartée. Une autre, présentée 70 ans plus tard, fut plus heureuse. Cette requête de 1779 se ressent évidemment du mouvement des idées qui est intervenu entre la fin du règne de Louis XIV et le début du règne de Louis XVI. Les philosophes, les économistes sont passés par là, et l'on retrouve ne serait-ce que dans le style grandiloquent de la revendication, l'écho de leur enseignement. Cette requête pose la question ouvrière en termes presque identiques à ceux qui sont employés aujourd'hui. Elle suggère des solutions analogues, et notamment l'échel-

le mobile des salaires à façon en fonction du coût de la vie. Elle témoigne que ce n'est pas seulement une lutte économique qui est engagée, mais une véritable lutte sociale. Le mémoire des maîtres-ouvriers - qui sont en réalité des ouvriers - est typique à cet égard. Adressé au Consulat (la municipalité de l'époque), il fait dès l'abord, ressortir l'augmentation énorme du prix des denrées et des loyers en face du salaire de l'ouvrier demeuré stationnaire. Il contient un remarquable essai de budget ouvrier-type, avec tous ses éléments. Il résume la dépense moyenne d'une famille de travailleurs lyonnais composée du père, de la mère, d'un certain nombre d'enfants, des domestiques indispensables à l'entretien du métier, des compagnons, qui aident le maître-ouvrier dans son travail. Tous les éléments de dépenses y sont soigneusement énumérés. Les dépenses quotidiennes y sont inscrites pour leur montant quant aux dépenses périodiques telles que le loyer, le vêtement, le linge, elles y sont comptées pour leur part relative.

Ainsi, par exemple, le vêtement de sortie, qui durait à cette époque, 10 ans est amorti annuellement pour 1/10. Quant aux vêtements de travail l'usage en était plus rapide, trois ans. Malgré son activité, continue le mémoire, le maître est dès lors condamné à une triste indigence qui ne devrait être que la punition de la paresse... Citoyens et pères, nous avons des impôts à payer, une famille à entretenir.. Pères de la Patrie, vous verrez avec attendrissement, dans le tableau que nous avons l'honneur de mettre sous vos yeux, que le travail le plus opiniâtre, le travail de nuit ajouté à celui du jour, ne nous donne pas, à beaucoup près, le pur nécessaire.... Condamnés à manquer de beaucoup de choses dans le temps de la plus grande activité, et continuellement menacés de manquer de tout quand les temps de langueur arrivent nous sommes toujours aux prises avec l'indigence et souvent accablés de ses plus grandes rigueurs. A moitié nourris quand le travail donne et obligés de mourir de faim quand il ne vient pas à notre secours: telle est la cruelle alternative dans laquelle nous consommons nos jours. Est-il servitude plus affreuse qu'une pareille situation....?"

Or, qu'ont fait les marchands en présence de cette situation? Quelques-uns ont consenti une légère augmentation. La plupart y sont demeurés indifférents. Certains seraient bien disposés à améliorer le sort de leurs ouvriers, mais, dit le mémoire, "Une réflexion frappante les retient (et elle contient en germe toute la justification des conventions collectives et de la législation sociale) si nous aug-

Un budget ou-
vrier au
XVIII^e siècle.

Sa précarité.

L'accueil des
maîtres.

mentons librement, disent-ils, tous nos confrères ne sont pas obligés de suivre cet exemple et certainement plusieurs ne le feront pas. Dès lors, ils pourront vendre à meilleur marché et nous ne pourrons plus soutenir la concurrence avec eux. Il faut absolument un tarif uniforme pour concilier tous les intérêts et il n'y a que l'autorité qui puisse élever ce tarif au-dessus du point où il est fixé par l'usage". (I)

La nécessité
d'une interven-
tion de l'auto-
rité.

"Seul le Consulat peut imposer cette règle générale obligatoire que sera le tarif qui rapproche le prix des façons de celui des denrées et qui établit pour l'ouvrier une juste proportion entre le produit de son travail et la mesure de ses besoins". Sur quelles bases l'établir ? Les auteurs du mémoire proposaient le système de l'échelle mobile pure et simple : "Les prix des consommations ayant doublé, il faudrait doubler aussi le prix de la main-d'oeuvre : il n'en faudrait pas moins pour nous mettre dans l'état où étaient nos pères et leur état n'était pas trop florissant". Ils se contenteraient d'ailleurs, pour le moment, de faire face à l'insuffisance de ressources que révèle leur budget et qui est d'un quart des dépenses qui y figurent, car ils savent les objections que leur opposeront les maîtres-marchands et qu'ils réfutent d'avance, la prétendue liberté du commerce qui a besoin d'être réfrénée quand elle est cause d'abus, le soi-disant droit des travailleurs de ne pas accepter d'ouvrage ? Mais c'est au prix de la famine et de la misère : La concurrence étrangère ? mais il ne s'agit pas de marchandises qui doivent leur succès au bon marché, il s'agit d'articles de luxe. Leur seule perfection les fait rechercher et "cinq sols de plus sur ces objets de luxe que la richesse est en état de payer ne formeront qu'une augmentation insensible dont on ne s'apercevra presque pas". Et les auteurs du mémoire de conclure en résumant ainsi leur requête : "ils prient le consulat de peser avec soin ces 3 vérités décisives :

Résumé des
revendications.

1°- Il est impossible que nous vivions si la main-d'oeuvre reste au même taux et n'augmente pas au moins d'un quart, comme le démontre le tableau ci-joint (un budget de famille de maître-ouvrier).

2°- Il est impossible que ce taux augmente par la volonté libre des marchands, leur intérêt les forces à se tenir tous au même prix, la raison en est

(I) Comparez sur ce point le préambule de la partie XIII du traité de Versailles qui fonde la législation internationale du travail sur la crainte de la concurrence des nations les moins généreuses.

sensible.

3°- Le tarif qui augmentera les salaires est le seul moyen de prévenir la ruine prochaine de la manufacture et ne peut lui faire aucun tort".

La réponse
royale:
le tarif de
1779.

Cette fois, les plaintes furent entendues. Le 20 Décembre 1779, une augmentation fut accordée et un tarif dressé pour chaque sorte d'étoffes unies. Les compagnons devaient aussi en bénéficier car le tarif fixait leur salaire et les déchargeait du montage des pièces auquel ils étaient alors tenus. Cette liste de prix avait une sorte de caractère d'ordre public. Elle était obligatoire, nonobstant toute clause contraire. En effet, si le livre d'un ouvrier ou d'un compagnon prouvait qu'on ne lui avait pas donné le prix fixé, bien qu'il en eût accepté un autre en prenant l'ouvrage, il lui était loisible de se pourvoir pour obtenir, en sa faveur, l'exécution du tarif. C'est en somme, le système du contrôle des travailleurs à domicile dans notre législation moderne.

Son abandon
de fait.

Le principe auquel on était arrivé, était le principe de la fixité du tarif. Mais cette fixité du tarif n'allait pas sans inconvénients. Elle se heurtait notamment à la mobilité des conditions économiques et elle s'opposait au principe de la liberté du commerce qui, à l'époque, sous l'influence des physiocrates, était dominante.

Son abolition
de droit.

Aussi n'hésita-t-on pas à mettre le règlement en sommeil. Mais son inapplication consécutive à une crise économique, provoqua de la part des ouvriers, une véritable émeute en 1786. Sur quoi le Roi, par un arrêt du Conseil du 3 Septembre, supprima tout tarif en ces termes : "Le Roi étant informé des troubles qui se sont élevés récemment dans la ville de Lyon et s'étant fait rendre compte des causes qui auraient pu les occasionner, S.M. a reconnu que les contestations qui se renouvellent sans cesse entre les fabricants et les artisans proviennent principalement de l'usage qui est particulier à cette ville de taxer par des tarifs généraux le prix des journées d'ouvriers tandis qu'il est nécessairement variable et subordonné aux circonstances.... S.M. convaincue que toutes ces entraves, contraires aux progrès de l'industrie, le sont aussi à la tranquillité publique... a jugé que les anéantir était le meilleur moyen de prévenir dans la Ville de Lyon le renouvellement des réclamations tumultueuses qui, trop souvent, y ont troublé l'ordre public et entraîné la triste nécessité du châtimement, ordonne que les salaires des compagnons, garçons et artisans de la Ville de Lyon seront réglés de gré à gré et à prix débattu entre le marchand fabricant et l'ouvrier, selon le temps

les circonstances, la nature des ouvrages et la capacité de l'ouvrier, ainsi qu'il se pratique dans la capitale et autres villes du royaume bien policées .
En outre, il est interdit aux ouvriers de se concerter entre eux pour faire hausser le prix de leurs salaires d'une manière uniforme et combinée".

Les abus.

La rigueur de ce texte ne tarda pas à faire sentir ses effets . La lutte reprit et les réclamations se multiplièrent, surtout lors de la crise de 1788. Les marchands , abusant de la misère des maîtres, les firent de nouveau travailler à des prix dérisoires. Nouvelles plaintes de ceux-ci qui touchèrent le Roi. Il suspendit l'application de l'arrêt de 1786 et agit un peu comme en 1936, lors des accords Matignon, il invita les intéressés à choisir 6 commissaires marchands et 6 maîtres ouvriers en étoffes de soie à l'effet de fixer provisoirement les prix de façon des différentes qualités d'étoffes unies. Ces prix étaient destinés , non pas à être appliqués en tout état de cause, mais simplement à servir de règle en cas de contestations qui pourraient s'élever entre les marchands et les maîtres-ouvriers.

Le tarif de 1789.

Après bien des tergiversations des marchands qui essayèrent de déjouer la demande des ouvriers, un tarif fut fixé, et le Roi décida, le 29 novembre 1789 que "... par provision, le prix des façons des étoffes porté par ledit tarif, sur la confection duquel les maîtres- marchands ont déclaré s'en rapporter, sera payé à l'avenir aux maîtres-ouvriers jusqu'à ce qu'il en ait été autrement ordonné et que, en cas de difficulté sur le prix desdites façons il y sera statué par les officiers municipaux de ladite ville de Lyon, après avoir pris l'avis des jurés gardes, tant de la classe des maîtres marchands que de celle des maîtres ouvriers fabricants".

On est donc bien en face d'une convention collective, d'un tarif qui ne résulte point de la volonté autoritaire des pouvoirs publics, ou de la volonté unilatérale des maîtres mais de l'accord, non sans contrainte il est vrai, des deux parties intéressées à la question, ouvriers et maîtres marchands et artisans. Pour mettre en évidence l'analogie de cette procédure avec celle qui fut adoptée au cours de ces dernières années dans notre pays, il convient de signaler que ce tarif reçut en quelque sorte l'estampille royale, et fut homologué et enregistré le 21 Janvier 1790.

La tarif de
 Primaire an XI

La suite des événements devait montrer que la Révolution elle-même n'avait point mis fin à ces controverses et à ces discussions. Le trouble des temps les accentue même, pendant la Révolution. La

situation économique, notamment dans la Ville de Lyon, empira. Ce tarif était devenu lettre morte au milieu des troubles de la période révolutionnaire, mais le souvenir en était resté vivace. Une fois la tranquillité rétablie, l'industrie reprit son ordre normal et un nouveau tarif fut réclamé et obtenu le 10 Frimaire de l'an XI. La liberté en favorisait mal l'application, comme en témoigne la pétition revêtue de 23 signatures et adressée au Conseil de Prud'hommes lequel avait été créé le 18 mars 1806, par l'empereur, précisément pour régler ces différends: "Les soussignés, fabricants d'étoffes de soie unies de cette ville, considérant que dans nombre de nouvelles maisons établies depuis 4 ans, il en est qui peuvent ignorer la délibération prise à la date du 10 frimaire an XI, en présence et sous les auspices de M. le Préfet portant tarif de prix de façon dont l'original est déposé dans ses bureaux, il importe de donner à cette acte la plus grande publicité, prient Messieurs composant le Conseil de Prud'hommes d'en déposer copie dans leurs archives pour être exécutée suivant sa teneur et d'en faire renouveler l'affiche afin que personne ne puisse prétendre d'ignorance".

Le tarif de
1811.

Les tarifs de 1789 et de l'an XI ne s'appliquaient qu'aux étoffes unies.

En 1811 on fixa le prix de façon des étoffes façonnées. Le 7 juin, le Préfet du Rhône adressait au Maire de Lyon la lettre suivante : "Monsieur, le Conseil de Prud'hommes de cette ville (composé alors de fabricants et de chefs d'atelier) demande qu'il soit dressé un tarif minimum pour le prix de toutes étoffes de soies figurées (façonnées) afin de prévenir l'abus qui résulte de ce que plusieurs fabricants font travailler des ouvriers à un prix moindre de la moitié de la façon ordinaire, en spéculant, de cette étrange manière, sur les circonstances actuelles. Ce tarif serait réglé dans une assemblée de fabricants en présence de la Chambre de Commerce et du Conseil de Prud'hommes". Ces mesures paraissent sages, Elles sont conformes à ce qui s'est pratiqué précédemment à l'égard des étoffes unies. Je présiderai moi-même l'assemblée qui se tiendra dans la salle des séances de la Chambre de Commerce, le jour que j'aurai l'honneur de vous indiquer. Je verrais avec plaisir que vous jugeassiez convenable d'y assister".

Le tarif pour tissus façonnés fut adopté, le 18 Juin 1811 et joint à celui du 10 Frimaire an XI.

Le 17 Septembre 1817, 16 fabricants signaient au Conseil de Prudhommes la conduite de quelques uns de leurs collègues qui avaient réduit de moitié le prix de façon payé à leurs chefs d'ateliers

et ils demandaient l'application rigoureuse des tarifs . Le même jour, le Conseil de Prudhommes demandait que lesdits tarifs" abandonnés pendant les périodes de prospérité" fussent remis en vigueur. C'est ce que décida le maire de Lyon par arrêté du 29 décembre 1817, approuvé par le préfet le 3 Janvier 1818.

Résumé et
appréciation
sur l'Ancien
Régime.

Si nous avons insisté sur cette histoire de la soierie de Lyon, c'est parce qu'elle constitue le précédent le plus frappant de toute notre économie sociale contemporaine. On y trouve, en effet, les arguments journallement exprimés par les travailleurs on y trouve des solutions analogues à celles actuellement envisagées et l'Administration recourt, elle aussi, à des méthodes sensiblement voisines de celles que la nécessité a dictées à nos Gouvernements et à nos Ministères modernes.

Il ne faut pas se dissimuler toutefois que cette situation était tout à fait exceptionnelle. Elle tenait notamment à ce que, dans la manufacture lyonnaise, se trouvaient réunies des conditions très particulières, notamment l'existence simultanée d'une communauté de patrons et d'une communauté d'ouvriers.

En résumé, à part ces tarifs exceptionnels, jusqu'à la Révolution française, les relations contractuelles directes entre patrons et ouvriers sont à peu près inconnues sous la forme individuelle ou sous la forme collective. Un règlement des métiers d'origine corporative ou d'origine autoritaire, municipale ou royale, en tenait lieu, n'ayant sans doute pas pour but la défense des travailleurs, mais aboutissant cependant à leur conférer certaines garanties contre les abus de la concurrence et contre la trop grande inégalité des salaires. La Révolution allait faire, en proclamant la liberté du travail, en affirmant l'égalité des patrons, et des ouvriers devant le contrat de travail, disparaître, pour plus d'un demi siècle, cette fragile protection.

§ 2 - Le XIXème siècle et le XXème siècle.

La grande division de la période.

Le siècle qui sépare la Révolution française de 1789 de la loi du 21 Mars 1884, qui légalise l'organisation professionnelle et, par voie de conséquence, les conventions collectives entre patrons et ouvriers dont on pouvait se demander, jusqu'alors, quelle était la validité et la portée, ce siècle se divise, du point de vue de l'histoire sociale, en deux fractions presque égales, la première va de 1789 à 1848, la seconde s'étend de 1848 - voire de 1864, car

le développement de la législation ouvrière après la Révolution de 48 a donné lieu à une réaction au commencement du Second Empire, - de 1864 à 1884.

Aussi bien convient-il de noter, pour reprendre une distinction que nous avons déjà faite, que si les conditions politiques et juridiques de l'économie française ont été profondément modifiées par la Révolution, les conditions économiques, techniques et sociales, notamment les relations entre patrons et ouvriers sont restées presque identiques à ce qu'elles étaient auparavant. Elles ont même empiré par suite de l'inégalité croissante de la condition des employeurs et des salariés et de l'absence à peu près complète de toute protection légale, autoritaire ou collective, de ces derniers. Au contraire, à partir du milieu du XIXe siècle, les conditions économiques, les conditions techniques et sociales se transforment, elles renforcent la puissance collective des travailleurs, favorisent leurs organisations et augmentent leurs moyens d'action. C'est ce que démontre une rapide analyse des faits, des institutions et des textes dans leurs relations avec la question qui nous retient

Ière Période de la Révolution à 1848.

La Révolution
et la condition
ouvrière.

Contrairement à ce que l'on imagine volontiers la Révolution française n'a point amélioré la condition économique de l'ouvrier français. Sans doute, politiquement, a-t-elle proclamé l'égalité de tous les citoyens devant la loi et fait disparaître les privilèges de naissance, d'ordres et de classes. Mais elle a laissé subsister les inégalités sociales, elles les a même aggravées en faisant disparaître le cadre corporatif collectif, dans lequel s'organisaient les relations entre patrons et salariés. La liberté qui a remplacé l'autorité, l'individualisme qui a remplacé le corporatisme ont laissé, en face l'un de l'autre, dans un tête à tête juridiquement égal, mais socialement et économiquement inégal, le patron riche, puissant, organisé avec ses concurrents, ayant l'audience des pouvoirs publics, et l'ouvrier, indigent, isolé, suspect aux yeux des autorités.

La liberté.

La liberté est le leit-motiv de la Révolution : liberté politique, liberté économique, liberté du travail. Elle est en réaction ouverte contre l'étatisme et la réglementation de l'Ancien Régime. Elle supprime donc tout ce qui entrave la liberté individuelle. Elle cherche à réaliser le credo libéral prê-

ché par les physiocrates et les économistes classiques anglais. Elle abolit donc le régime corporatif qui avait survécu à une première disparition éphémère sous Turgot en 1776; elle proclame le droit, pour chacun, de travailler où bon lui semble comme bon lui semble et pour le compte de qui bon lui semble, elle va même plus loin, elle pousse l'amour de la liberté de l'individu jusqu'à interdire toute association. Elle est donc, à la fois, comme le préconisaient les physiocrates qui identifiaient l'intérêt individuel et l'intérêt général, individualiste et libérale. Elle l'est parce qu'elle estime que la libre concurrence est le meilleur moyen d'assurer la sélection et le triomphe des plus aptes. La loi de la sélection des espèces que Darwin a illustré, de son nom a été empruntée par lui aux économistes de son temps; la liberté est la meilleure garantie du consommateur contre les abus de pouvoir du monopoleur c'est elle qui permet le mieux d'assurer la fixation du prix de marché aux conditions dictées par la libre concurrence, c'est aussi le meilleur moyen d'adapter l'offre à la demande de travail, les travailleurs n'étant autre chose que les fournisseurs de la marchandise particulière qu'est la main-d'œuvre, laquelle doit obéir, dans la fixation de son marché exactement aux mêmes lois que les produits ordinaires.

La Révolution n'est d'ailleurs pas toujours uniformément libérale. En effet, si à l'encontre des ouvriers la lutte contre l'organisation et la répression de l'organisation collective sont durables, à l'encontre des employeurs la répression et la réglementation sont beaucoup plus tièdes, plus intermittentes, parfois même marquées par quelques retours en arrière vers un corporatisme plus ou moins avoué.

Trois indices législatifs correspondant aux trois grandes périodes de l'époque révolutionnaire témoignent de cette tendance.

1°- La loi Le Chapelier de 1791.

2°- Les dispositions sociales du Code civil;

3°- Les dispositions ouvrières du code pénal.

1°- La célèbre loi Le Chapelier du 14-17

Juin 1791 interdit purement et simplement toutes les associations professionnelles, quelles qu'elles soient y compris spécifiquement les mutualités et les groupements d'assistance mutuelle. N'a-t-on pas vu, en effet, à la suite de la suppression des maîtrises et des jurandes par la loi des 2 - 17 Mars 1791, une agitation gagner les ouvriers ? Ceux-ci se sentaient imaginés que les patrons dispersés ne pourraient plus leur

opposer de résistance. Charpentier et imprimeurs ont tenu des conciliabules pour imposer aux patrons de nouveaux taux de salaires. "Halte là ! dit Le Chapelier. Cette tyrannie est intolérable. Elle n'est pas plus admissible que celle des anciens maîtres". Il la dénonce à l'Assemblée constituante en termes véhéments. Il redoute le désordre. Pour y remédier, il faut supprimer tous les groupements même non professionnels, car souvent ils cachent des buts corporatifs. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que les corporations ont aussi commencé par l'entraide et qu'elles ont dégénéré en odieux monopoles économiques". Et dans une page demeurée justement classique et qui retrouve périodiquement son actualité, il proclame la pure doctrine individualiste révolutionnaire: "Il ne doit pas être permis aux citoyens de certaines professions de s'assembler pour leurs prétendus intérêts communs. Il n'y a plus de corporations dans l'Etat. Il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général. Il n'est permis à personne d'inspirer aux citoyens un esprit intermédiaire, de les séparer de la chose publique par un esprit de corporation". Cela ne signifie d'ailleurs pas que le citoyen isolé soit livré à lui-même, sans aide, sans défense. Mais ce n'est pas au groupe de la lui assurer. C'est à la nation, aux officiers publics à fournir des travaux à ceux qui en manquent, à pourvoir à l'entretien de ceux qui sont dans le besoin, à fournir des secours aux malades et l'assistance aux infirmes.

L'exposé des motifs.

Le dispositif.

Le dispositif de la loi Le Chapelier est digne de cet exposé des motifs. Jusqu'en 1864, il a régi, par l'intermédiaire du code pénal où il est passé, les relations entre ouvriers et patrons. Il a consacré la pulvérisation de la classe ouvrière, celle-ci a disparu en tant que classe, elle ne s'est plus contentée d'être qu'une masse informe, incohérente d'individus isolés et systématiquement maintenus dans l'isolement. En effet, l'article 1er, de la loi porte: "l'anéantissement de toutes espèces de corporations, de même état ou profession étant l'une des bases de la constitution, il est défendu de les rétablir sous quelque prétexte que ce soit." L'article 2 ajoute: "Les citoyens de même état ou profession, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer de président, secrétaire ou syndic, tenir des registres, prendre des arrêtés, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs". C'est la condamnation, sans phrase, de toute organisation à base professionnelle. Enfin, le texte va plus loin en déclarant "inconstitu-

tionnelles et attentatoires à la liberté et à la Déclaration des Droits de l'homme et de nul effet les conventions tendant à refuser de concevoir ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux". Dans un tel régime, la convention collective est évidemment sur le terrain légal, impossible.

2°- Le Code Pénal.

Le Code pénal de 1810 consacre et sanctionne ces interdictions en créant le délit de coalition prévu et puni par l'article 414 du Code, lequel frappe d'emprisonnement toute coalition entre employeurs ou entre ouvriers tendant à forcer injustement ou abusivement l'abaissement des salaires ou à faire cesser de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et, en général, à suspendre, empêcher, enchérir les travaux".

Ici encore, on le verra, le Code Pénal ne tient pas la balance tout à fait égale entre patrons et ouvriers et après avoir ainsi formulé, en termes généraux, visant à la fois les maîtres et les ouvriers des interdictions touchant toute atteinte à la liberté du travail, la répression est beaucoup plus rigoureuse contre les travailleurs que contre les maîtres.

3°- Le Code civil.

Enfin, le Code Civil tire de cette situation les conséquences juridiques logiques. Dans une économie individualiste et libérale, le contrat est l'unique moyen d'assurer les relations entre individus et la satisfaction des besoins de tous par l'incessant échange libre de biens et de services. Les relations entre patrons et ouvriers obéissent, elles aussi, à ce principe. Le Chapelier l'affirme lors de la discussion de la loi des 14-17 Juin 1791 : "C'est aux conventions libres d'individus à individus à fixer la journée pour chaque ouvrier. C'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe". On ne saurait mieux affirmer le caractère purement individualiste, le tête à tête obligatoire entre l'ouvrier et le patron. On ne saurait mieux affirmer que, dans le cas de litige, c'est à l'ouvrier seul de prendre ses intérêts en main et de les faire valoir devant les autorités compétentes, sans passer par aucun intermédiaire. Cette convention qui lie le patron à l'ouvrier est le contrat de louage d'ouvrage par lequel une partie s'engage à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu. Le Code Civil le considère comme un contrat ordinaire. Alors que, par la suite, il fera l'objet d'une sollicitude particulière du législateur qui le soumettra à un régime spécial et tutélaire et lui consacrerait tout le premier livre du Code du Travail, le Code civil est presque muet à son égard. Deux articles seulement le vi-

Le contrat de travail.

sont expressément et l'un consacre l'infériorité du travailleur vis-à-vis de l'employeur.

L'article I780.

Le premier article I780, appelé à un développement considérable et devenu aujourd'hui l'article 23 du Livre I du Code du Travail, la plus importante de toutes les dispositions dudit Code - dispose qu'"on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée", afin d'éviter le rétablissement du servage ou de l'esclavage.

L'article I78I.

Le second article I78I - qui a disparu en 1864 - est une sorte de paradoxe, ou de monstruosité juridique puisqu'il porte : "En cas de contestation entre le maître et l'ouvrier sur la quotité des gages sur le paiement des salaires de l'année échue et sur les acomptes donnés pour l'année courante, le maître est cru sur sa simple affirmation". Sans doute a-t-on essayé de justifier cet article en disant : "il est impossible de prouver à l'encontre d'une affirmation patronale autrement que par la production d'un écrit; or la plupart des ouvriers étant illettrés ils ne pouvaient apposer leur signature au bas d'un contrat, par conséquent force était bien de sortir de la difficulté, c'est pourquoi la loi a créé une sorte de présomption légale à l'encontre de l'ouvrier et en faveur du patron.

Mais, cette explication ne vaut en réalité rien et elle met suffisamment en lumière le caractère "bourgeois" du Code Civil. C'est précisément parce que ce Code est, comme on l'a dit, une sorte d'épisode de l'épopée bourgeoise qu'il donne la préférence aux maîtres sur les ouvriers, en cas de contestation et qu'il affirme non plus seulement l'inégalité sociale, économique, mais une véritable inégalité juridique. Les ouvriers ne s'y sont pas trompés, non plus que les juristes et peu à peu ils ont démantelé tout l'édifice juridique empreint d'une suspicion à l'égard de l'ouvrier, suivi dans ses déplacements et attaché à son employeur, tant qu'il ne s'était pas libéré de ses obligations pécuniaires envers lui, par le livret ouvrier et isolé de ses compagnons par l'interdiction de l'association. Si bien que toute l'action ouvrière, au 19^e siècle a tendu à faire disparaître ces inégalités et qu'elle y est parvenue puisque l'article I78I a disparu en 1868 et le livret ouvrier a pris fin en 1890. Le droit d'association reconnu une première fois en 1848 l'a été définitivement en 1884.

L'agencement
des relations
de travail.

Dans ce cadre juridique où les individus, non seulement peuvent, mais doivent agir seuls où par conséquent, l'ouvrier isolé traite avec le patron.

isolé, où le contrat individuel triomphe à peu près exclusivement, comment s'agencent, en fait les rapports entre ouvriers et patrons ? Quelles survivances la coutume, l'usage, ont-ils laissé subsister ? Quelles associations plus ou moins occultes résistent aux interdictions ? Quelle action exercent-elles ? Dans quelle mesure les pouvoirs publics substituent-ils la réglementation officielle à la réglementation corporative ? Comment, en un mot, la tendance collective qui ne fait jamais que sommeiller se manifeste-t-elle ?

Le rôle du patron.

Les rapports entre ouvriers et patrons sont fondés sur la liberté, la concurrence et l'émulation. Le patron est le chef, puisant sa qualité dans la possession de capitaux. C'est, en effet, une observation souvent faite que, pour les économistes du début du XIXème siècle, l'entrepreneur patron et le capitaliste ne font qu'une seule et même personne, tant et si bien que chez certains auteurs, comme Adam Smith, Malthus et Ricardo, on ne trouve point mention du profit, mais que le profit est confondu avec l'intérêt. Le revenu de l'entrepreneur est alors considéré comme étant la rémunération normale des capitaux qu'il a investis dans son affaire. Il faut, arriver jusqu'à Jean-Baptiste Say - qui, en même temps qu'un grand économiste fut un grand industriel - pour voir dissocier, dans le revenu de l'entrepreneur, la rémunération du travail de direction et le revenu de son capital. Le patron est donc un chef, et il doit cette qualité au fait qu'il fournit les capitaux. Le possesseur, le détenteur des capitaux est celui qui prend l'initiative de la production et qui en assume la direction. Au reste, n'est-ce point lui qui agence les facteurs de la production ? N'est-ce pas lui qui rémunère les collaborateurs moyennant une somme forfaitaire ? Il réunit les capitaux et il verse un intérêt aux prêteurs, il achète les matières premières et il paie un prix aux marchands, il assemble les ouvriers et il verse un salaire aux travailleurs, il se procure les locaux et les terrains nécessaires à l'exercice de son activité et il paie un loyer au propriétaire. C'est de lui qu'émanent, pour ainsi dire, toutes ces rémunérations forfaitaires si différentes de la sienne qui est un revenu différentiel, un revenu aléatoire, et précaire.

Le profit de l'entrepreneur et le taux du salaire.

Dans cette série de collaborateurs auxquels il fait appel et qu'il rémunère à l'aide du prix des services et des marchandises qu'il fournit, les travailleurs sont placés sur le même pied que les autres fournisseurs. Ce qu'ils fournissent, c'est de la

main-d'oeuvre. Cette main d'oeuvre à un prix : le salaire, ce salaire obéit, dans la formation de son taux, exactement aux mêmes lois que les prix ordinaires, c'est-à-dire à la loi de l'offre et de la demande. Tous les économistes de l'époque s'accordent sur ce point. La fameuse théorie du salaire vital ou nécessaire de Ricardo dont devait surgir la loi d'airain n'est autre chose que l'expression de cette loi de l'offre et de la demande, et Goblen l'a résumée en ces termes pittoresques "quand deux ouvriers courent après un patron, les salaires baissent, quand deux patrons courent après un ouvrier, les salaires haussent". Or, de même que la loi de l'offre et de la demande, en matière de marchandises doit être garantie contre les monopoles, accaparements et manoeuvres frauduleuses, ainsi qu'en témoigne l'article 419 du Code Pénal, de même la main-d'oeuvre ne saurait porter atteinte à la libre fixation des salaires par les coalitions, et interdictions de travailler, etc... Le laisser faire est donc le principe directeur des relations entre ouvriers et patrons.

Les survivan-
ces.

Bien entendu, ce laisser faire aboutit à des conséquences variables selon le milieu auquel il s'applique. Le tête à tête entre l'ouvrier et le patron n'a pas fait disparaître brusquement toutes les conditions antérieures. Cet isolement n'a pas réduit, du jour au lendemain, tous les ouvriers, quels qu'ils fussent, à une situation très inférieure à celle qu'ils avaient la veille. Il faut ici tenir compte des différences entre les conditions d'emploi des diverses catégories de travailleurs. Les uns avaient continué à être employés suivant un régime qui, s'il n'était pas juridiquement le régime corporatif, n'en conservait pas moins, techniquement, économiquement, la physionomie. D'autres au contraire, étaient employés dans ce qui préfigurait, dès cette époque, l'économie contemporaine, c'est-à-dire la grande industrie anonyme. C'est pour eux qu'est vraie surtout l'affirmation que l'ouvrier isolé en face d'un patron puissant n'est pas à égalité avec lui pour la discussion de ses conditions de travail.

L'atelier artisanal survit dans nombre d'industries et de localités, le travail s'y poursuit selon des techniques anciennes. A défaut de règlement sanctionné par l'autorité, les usages y persistent par la force de la tradition et ils se sont souvent perpétués jusqu'à nous notamment en matière de délai-congé. Mais, il en va autrement dans l'entreprise, dans les manufactures dont le nombre va croissant. Là les relations se transforment, elles se militarisent,

se hiérarchisent.

Le "règlement
d'atelier".

Le patron devient capitaliste et souvent impersonnel, anonyme, sociétaire. Le salariat se transforme en prolétariat composé non plus seulement de travailleurs hommes adultes, mais aussi de femmes, enfants, etc.... L'organisation de la manufacture repose sur le règlement d'atelier. C'est lui qui fixe les conditions du travail, la durée du travail, la discipline du travail, le taux de rémunération, les obligations des travailleurs et leurs sanctions. Le règlement émane de la volonté de l'employeur seul. C'est un texte autocratique, dicté par l'intérêt réel ou supposé du patron. La conclusion du contrat individuel de travail consiste donc, non pas dans la discussion de ce règlement, mais dans l'adhésion à ses termes. Théoriquement, l'ouvrier peut s'y soustraire en refusant d'y souscrire, pratiquement, la nécessité l'y contraint. L'inégalité de sa condition sociale, son isolement, son besoin de gagner sa vie, l'empêchent d'y obtenir quelque modification que ce soit. La liberté du travail et du contrat aboutit à aggraver la condition ouvrière.

La lenteur
de l'évolution.

Or, cette transformation de l'économie artisanale française, dispersée à l'économie industrielle mécanisée et concentrée, ce passage de l'économie de l'entreprise individuelle à l'entreprise sociétaire sont lents, ils sont même retardés, dans une certaine mesure, par la Révolution. Ils ne produiront des effets sensibles, ils n'attireront vraiment l'attention des pouvoirs publics et du législateur qu'à partir de 1840 où il conjugueront leurs effets avec ceux de la révolution de 1830 première révolution à caractère véritablement ouvrier. Jusque là, la tradition, la coutume demeureront économiquement et techniquement ce qu'elles étaient jusqu'alors ce qui explique le triple caractère du début du XIX^{ème} siècle, quant aux relations entre ouvriers et patrons.

Les caractères
du début du
XIX^{ème} siècle.

1°- Au point de vue juridique : proclamation du caractère individualiste du contrat de travail et assujettissement du travailleur à son emploi.

2°- Au point de vue pénal, répression de tout mouvement ouvrier en faveur d'un relèvement des salaires.

3°- Au point de vue social : interdiction de toute coalition, mais d'un côté tendance à la réorganisation corporative ou à la réglementation légale et de l'autre, survivance clandestine ou dissimulée des associations ouvrières.

Ainsi, se trouveront réunies les conditions négatives et les facteurs positifs d'une réaction vers le milieu du XIX^{ème} siècle: facteurs négatifs consis-

tant précisément dans l'absence de certaines conditions que les ouvriers réclament : facteurs positifs consistant dans la constitution d'une force ouvrière assez grande pour imposer sa manière de voir.

Reprenons donc, tour à tour, ces 3 points de vue :

I- Au point de vue juridique.

I°- Au point de vue juridique, la loi du 22 Germinal an XI complétée par la loi du 7 Frimaire an XII, est le texte fondamental qui régit les relations du travail au début du XIXème siècle. Elle est dominée par 2 principes :

a) les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées c'est le rappel du caractère purement contractuel de ces rapports, mais

b) la loi assujettit le travailleur à un régime policier de contrôle de ses déplacements et de règlement des différends du travail, qui sont du ressort non point de la juridiction civile ordinaire mais des autorités de police.

On trouve donc là une combinaison des principes révolutionnaires et des principes de l'ancien régime:

principes révolutionnaires : liberté du contrat;

principes de l'ancien régime : assujettissement du travailleur à une police rigoureuse.

a) Le livret ouvrier.

Le salarié est soumis, à cette époque, à un contrôle étroit par le système du livret ouvrier. Si l'on veut se rendre compte de ce qu'est ce livret ouvrier, à la fin de l'ancien régime et jusqu'en 1890, le mieux est d'évoquer le régime actuel des ouvriers étrangers en France. Ces ouvriers sont munis d'une carte d'identité, portant la mention "ouvrier agricole" ou "ouvrier industriel", ils ne peuvent être affectés qu'aux industries pour lesquelles le contrat est visé et la carte établie, ils ne peuvent se déplacer qu'à la condition de soumettre leur déplacement au visa du commissaire de police ou des autorités de police. Pendant tout le XIXème siècle, théoriquement c'est-à-dire jusqu'en 1890 époque de sa suppression l'ouvrier français de manufacture a été soumis à un régime analogue. Tout ouvrier devait être pourvu d'un livret mentionnant sa situation à l'égard de ses employeurs successifs. Ce livret était un cahier remis à tout ouvrier de manufacture qui devait en être obligatoirement pourvu, sous peine d'un emprisonnement de 1 jour à 5 jours. Le livret était délivré exactement comme la carte d'identité des travailleurs étrangers: à Paris, par le Préfet de police, à Lyon, par

Son contenu.

le Préfet et ailleurs par le Maire, il portait les indications d'identité, le signalement de l'intéressé et servait à ce dernier de passeport intérieur. L'ouvrier devant, en effet, le faire viser dans les diverses localités où il cherchait du travail. Pièce de police administrative, le livret était aussi une pièce de police économique, il contenait en effet, la mention des ateliers où l'ouvrier avait successivement travaillé, il indiquait le jour de son entrée et le jour de son départ, il mentionnait les sommes que le patron lui avait avancées et il devait, en particulier, porter la mention du point de savoir si l'ouvrier était quitte, vis-à-vis de son patron, de toute obligation. Si l'ouvrier était redevable au patron d'une somme quelconque, il était interdit à un autre employeur de l'engager sinon à la condition de retenir sur le montant des premières sommes dues au travailleur, les sommes nécessaires à le libérer envers son ancien employeur.

La critique et
sa dispari-
tion.

En somme le livret ouvrier survivance des lettres patentes du 12 septembre 1781 elles mêmes inspirées de l'ancien "congé ouvrier" corporatif, a été, pendant tout le XIX^e siècle, l'objet d'une véritable haine de la part des travailleurs soumis à une surveillance de police analogue à celle des interdits de séjour.

Il méritait en tout cas d'être signalé comme un témoignage de l'inégalité juridique entre patron et ouvrier et comme un vestige d'une sorte de servage industriel, car aussi bien les ouvriers le dénoncèrent comme "attachant le travailleur à la glèbe industrielle".

Tous les
différends du
travail res-
sortissent
des autorités
de police.

Les différends du travail, quelle que soit leur nature, ressortissent eux-aussi des autorités de police, au lieu de relever des juridictions ordinaires, A Paris, c'est le Préfet de Police, en province les commissaires de police ou les maires qui en connaissent. Néanmoins - et ceci vient à l'appui d'une observation déjà présentée - la juridiction prudhomale qui, par la suite, va se développer considérablement, se démocratiser de plus en plus et offrir aux ouvriers de garanties grandissantes, apparaît à cette époque. Apparition timide, mais qui s'apparente très étroitement avec ce que nous avons constaté, dans la période antérieure, quant aux relations entre maîtres-ouvriers et maîtres-fabricants. En effet, de même que la convention collective ne figure à ce moment que dans les rapports entre maîtres-ouvriers et marchands fabricants de Lyon, de même les Conseils de Prud'hommes

sont-ils créés pour la première fois à Lyon, sur la demande présentée par ces industriels à l'empereur lors de son passage dans cette ville. Les industriels se sont plaints de la juridiction des autorités de police, incompétentes et ignorantes des usages professionnels:

Les premiers
conseils de
prud'hommes.

L'empereur écouta leurs doléances. Par la loi du 18 Mars 1806, spéciale à Lyon et dont les dispositions devaient être ultérieurement étendues à d'autres villes, il institua les Conseils de Prud'hommes, véritable juridiction professionnelle donnant toute garantie de compétence technique, composée de représentants élus des marchands-fabricants et ayant pour mission de concilier et de régler les différends au sujet du travail, de constater et d'instruire, par des visites aux ateliers, les infractions au règlement sur le travail, dont, d'ailleurs, le jugement même relevait des juridictions pénales. Cette institution était appelée, par la suite, à un grand succès. Donnant, au début, la majorité à l'élément patronal elle effaça peu à peu cette inégalité et aujourd'hui tout dans sa composition et sa procédure en atteste le caractère paritaire.

La répression
pénale des coa-
litions.
La loi.

Au point de vue pénal, l'autorité tient la main, avec une rigueur particulière, en ce qui concerne les ouvriers, à interdire toutes les manifestations collectives, durables ou passagères, sous forme de groupements ou de coalitions. La loi Le Chapelier a interdit les groupements professionnels. L'article 29 du Code Pénal dispose que : "nulle association de plus de 20 personnes dont le but sera de se réunir tous les jours, ou à certains jours marqués pour s'occuper d'objets religieux, littéraires, politiques ou autres, ne pourra se former qu'avec l'agrément du Gouvernement, lequel pourra ainsi en contrôler le but véritable et l'empêcher de dissimuler un objet professionnel". L'article 414 du Code Pénal réprime la coalition entre employeurs tendant à forcer injustement ou abusivement l'abaissement des salaires et l'article 415 réprime toutes les coalitions entre ouvriers "pour faire cesser de travailler, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant ou après de certaines heures et en général pour empêcher ou suspendre, enclencher les travaux". Les peines qui frappent les délinquants, lorsque ceux-ci sont des ouvriers, sont des peines d'emprisonnement d'un mois au moins à cinq mois au plus, et des peines de 2 ans à 5 ans pour les chefs ou moteurs, que nous appellerions aujourd'hui les "meneurs".

Son applica-
tion.

Ces interdictions ne restent pas lettre morte. Si les coalitions patronales, d'ailleurs beaucoup

moins faciles à discerner que les coalitions ouvrières, bénéficient d'une certaine tolérance, les mouvements ouvriers, évidemment plus dangereux pour l'ordre public et plus ostensibles sont réprimés avec une sévérité qui trouvera son expression la plus violente en 1831, dans l'expédition punitive contre les travailleurs lyonnais insurgés. D'une manière générale d'ailleurs les Parquets se montrent rigoureux dans l'initiative des poursuites et dans le prononcé des peines encourues. A dater de 1825 par exemple, le nombre des affaires jugées annuellement oscille entre un minimum de 30 et un maximum de 178 et, comme il est facile de le prévoir, les pointes de cette courbe se trouvent précisément aux époques marquées par des mouvements ouvriers importants, notamment en 1831 et 1833. Le nombre des prévenus oscille entre 60 et près de 1.200. Ce qui montre la sévérité des tribunaux c'est le nombre des condamnations par rapport au nombre de préventions. Au début en 1825, les condamnations ne représentent pas plus de la moitié des préventions, à partir de 1840, le nombre des acquittés va sans cesse en diminuant et ne dépasse jamais 20 % du total, marque d'une sévérité plus grande.

Les formes
d'activité
collective.

Ceci n'empêche pas, au point de vue social, le mouvement d'organisation, de lutte et de défense collective de se poursuivre, soit avec la complaisance et l'aide des pouvoirs publics pour les patrons, soit malgré les interdictions et les punitions pour les ouvriers, tant et si bien que, déjà à cette époque, vont apparaître de véritables conventions collectives dignes de ce nom. Trois signes marquent ce progrès et cette transformation:

1°- Un certain retour à la corporation et à la réglementation en dépit du libéralisme théorique;

2°- La multiplication des groupements ouvriers plus ou moins clandestins;

3°- L'agitation ouvrière, surtout de 1830 à 1848 et la multiplication des grèves qui font de cette époque la véritable avant-coureuse de notre époque.

Le retour
partiel et
timide au
corporatisme.

Par exemple, malgré la résistance des doctrinaires et des Chambres de Commerce toujours attachées à la liberté des échanges, on commence à mettre en doute les avantages prétendus de l'individualisme excessif générateur d'anarchie. Témoin les déclarations de Regnaud de Saint-Jean d'Angély, rapporteur du projet de la loi du 22 Germinal an XI, devant le Corps législatif, "Sous le régime corporatif, dit-il, les conventions entre les ouvriers et ceux qui les emploient étaient soumises à des lois observées avec un respect religieux et, depuis, on s'en est joué impunément

L'action ou-
vrière.

Il y avait peut-être alors trop peu de marchands et d'artisans pour le consommateur qui trouvait une garantie contre le monopole dans la concurrence. Mais, depuis, la confusion des Etats a porté vers le négoce une multitude d'hommes peu éclairés qui en ont méconnu les principes et compromis le succès". Témoin encore le rétablissement des corporations de boulangers et de bouchers à Paris destinées à en limiter le nombre et à en faciliter le contrôle par la police. Témoin aussi la création de certains organes représentatifs des intérêts industriels, tels que les Chambres consultatives des Arts et Manufactures (loi du 10 Thermidor an XI). Témoin enfin, les tarifs de salaires directement inspirés de la pratique corporative dont nous avons trouvé un exemple à Lyon, en l'an XI et en 1817 et que confirme un arrêté du Directoire du 23 Messidor an V, visant la chapellerie, industrie particulièrement turbulente et agitée, à Paris. Non seulement cet arrêté y remet en vigueur toutes les ordonnances monarchiques, ce qui est un hommage rendu au passé, mais il leur étend la formule lyonnaise des tarifs établis par commissions mixtes paritaires. "En cas de difficulté, dit l'arrêté, et pour assurer les droits des ouvriers à leurs justes salaires, il sera formé un tarif de salaires, lequel sera arrêté par les fabricants et chefs ouvriers en présence de l'autorité municipale. Le tarif demeurera en vigueur jusqu'à sa modification par la même procédure. Quand le nombre des intéressés excédait 30, il était pourvu par l'autorité municipale à la désignation de représentants de l'une et de l'autre partie". Cette méthode - qui faisait pressentir celle que l'on utilise couramment à l'heure actuelle lorsqu'il s'agit de régler des différends entre ouvriers et patrons, de fixer des tarifs communs de conventions collectives - fut étendue à d'autres industries, à d'autres localités et si elle ne survécut pas au 1er Empire, elle n'en témoigne pas moins d'un désir très marqué d'organisation, de contrôle et de protection. Dans le même temps, que se reconstituent ou que survivent les usages ou l'esprit corporatif dans les milieux patronaux, de leur côté, les milieux ouvriers ne perdent point le sens de l'association et de ses bienfaits. Ils perpétuent leurs anciens compagnonnages, véritables ancêtres de nos syndicats modernes, ils créent des mutualités, ils organisent des résistances et par chacun de ces trois moyens, ils entretiennent ou nouent entre eux des liens de solidarité professionnelle qui se resserreront plus tard et permettront l'organisation collective des rapports sociaux.

Les compagnonnages.

Les compagnonnages demeurent en sommeil pendant la Révolution. S'ils se réveillent sous le Consulat et l'Empire, ils ne jouent qu'un rôle insignifiant dans les relations patronales et ouvrières, à la fois en raison du fait qu'ils ne sont guère en vigueur que dans les métiers artisanaux, et en particulier, dans ceux du bâtiment (charpentiers, tailleurs de pierres, maçons, plâtriers, peintres) et qu'ils épuisent leur activité dans des rivalités sans fin et des rixes souvent sanglantes de "devoirs" à "devoirs" c'est-à-dire des associations propres à chaque compagnonnage et dont certains prétendaient remonter à une époque fort ancienne. Sous la Restauration et la Monarchie de Juillet, une tolérance plus large, faite d'une sorte de retour à l'esprit de tradition dont les Compagnonnages sont imprégnés, les fait regarder d'un moins mauvais oeil, leur redonne quelque crédit et fait utiliser leurs forces renouvelées en vue d'une agitation et de grèves auxquelles ils sont mêlés d'assez près. Mais, à la vérité, dès cette époque, le compagnonnage est frappé à mort, il se ressent déjà des transformations de l'esprit de la classe ouvrière. Les rites maçonniques perdent de leur mystère et de leur attrait, les ouvriers deviennent plus sédentaires, les voyages et les déplacements offrent moins d'intérêt. D'autres formes d'organisations ouvrières remplacent ou complètent celles-ci. Il en est particulièrement ainsi des sociétés de secours mutuels. La Révolution les a bien interdites avec la loi Le Chapelier : Celui-ci a compris que tout groupement ouvrier, quelle qu'en soit la cause initiale dégénère, tôt ou tard, en organisme de revendications et de défense. Il a prévu que ce n'était pas aux intéressés eux-mêmes de pourvoir à la prévoyance et à l'assistance mutuelle mais que c'est une obligation incombant à la société elle-même et aux officiers publics. L'Assistance Publique a été créée, mais elle ne peut s'acquitter de sa mission : les finances sont pauvres, la misère ouvrière est grande. L'esprit de solidarité l'est aussi. Des sociétés de secours mutuels se forment. Elles sont vues sans défaveur par les autorités. Mais, une fois formées, comme elles le sont généralement sur la base professionnelle, elles permettent aux travailleurs soit de dissimuler, sous leur couvert, de véritables syndicats avant la lettre, soit surtout de profiter des réunions auxquelles elles donnent lieu pour défendre leurs intérêts corporatifs. La réunion est une sorte de coalition permanente. De plus, ces Sociétés de secours mutuels créent des "bourses auxiliaires" sortes de caisses de secours destinées généralement à

Les sociétés de secours mutuels.

indemniser les chômeurs, c'est-à-dire les travailleurs se trouvant momentanément et involontairement sans travail; mais, de la "bourse auxiliaire de secours au chômage" à la "bourse auxiliaire de secours aux grévistes", il n'y a qu'un pas; car aussi bien, le gréviste n'est-il pas un chômeur? Chômeur volontaire ayant parfois comme raison d'être l'insuffisance des salaires qu'on lui offre et qui, par conséquent, refuse de travailler pour ne point nuire à la fixation des salaires de ses camarades. A ce titre, il convient de le défendre contre l'exploitation patronale, précisément en le mettant à l'abri du besoin, pendant toute la période où il reste sans emploi, pour contribuer à la hausse du salaire et pour ne point peser sur le marché du travail. La bourse devient une caisse de secours aux grévistes facilitant, par conséquent, le succès ou la prolongation de certaines revendications. Les sociétés de secours mutuels sont véritablement alors le centre de l'organisation ouvrière.

Les "Résistances".

Bien vite, d'ailleurs, la résistance l'emporte chez certaines sur la philanthropie. D'aucunes n'hésitent même pas à se dénommer "sociétés de résistance" ou même "résistances" tout court. Il y a quelques années, nous leur avons consacré de longs développements dans notre cours de Législation Industrielle. Rappelons simplement leur connexité avec l'extension des rapports contractuels patronaux et ouvriers. Les villes et les professions où elles sont le plus puissamment organisées sont celles où l'action ouvrière va se manifester avec le plus de vigueur et où elle va arracher, en quelque sorte, au patronat la conclusion de véritables conventions collectives, dès la première moitié du XIX^e siècle. Ces villes sont Paris et Lyon. Ces métiers sont ceux dont nous avons déjà parlé: la typographie parisienne et la soierie lyonnaise. Les deux sociétés de résistance les plus connues aux environs de 1830 sont le Devoir Mutuel de Lyon et la Société des Typographes de Paris.

Le Devoir mutuel de Lyon (1829).

Créé en 1828, le Devoir mutuel de Lyon n'est pas une société de secours mutuels, bien que ses membres se disent mutuellistes. Ils entendent par là une oeuvre de solidarité professionnelle générale. C'est une société secrète qui se rattache au vieux compagnonnage par ses rites et ses initiatives, à la société de secours mutuels par l'entr'aide qu'elle crée entre ses membres, et au syndicat moderne par la défense qu'elle organise des intérêts professionnels et économiques.

Le Devoir mutuel anticipe un peu sur nos sociétés coopératives d'artisans: il prête des outils à ses

membres, leur facilite l'achat en commun, organise des cours professionnels, assure le placement et l'obtention de travail. Il entend aussi et surtout défendre ses membres contre ce qui est pour eux le patronat, c'est-à-dire les marchands-fabricants avec lesquels ils ont eu si souvent maille à partir au XVIII^e siècle. Il se propose d'améliorer progressivement leur position morale et matérielle en associant leurs efforts, en obtenant un salaire suffisant pour leur travail et en faisant disparaître les abus dans les fabriques et ateliers. A cet effet, les membres s'engagent à refuser ou à retirer leur concours aux fabricants contre lesquels une telle mesure aura été édictée par le groupement. C'est la mise à l'index ou le boycottage. Pour éviter les conséquences dommageables individuelles de cette détermination, ceux qui l'appliqueront recevront une indemnité générale qui leur sera versée par la Caisse de prévoyance du Devoir. Et, dans le même temps, on luttera contre les "jaunes" contre les "sarrazins", c'est-à-dire contre ces ouvriers qui sont généralement à l'origine de la concurrence au rabais parce qu'ils acceptent des marchands-fabricants des conditions inférieures à celles que reçoivent leurs concurrents. On mettra leurs ateliers à l'index, on interdira aux compagnons de travailler chez eux et on indemniserá éventuellement les compagnons qui se trouveront ainsi privés de travail.

La société
typographique
de Paris
(1839).

Une dizaine d'années plus tard, en 1839, les typographes de Paris suivirent le mouvement. Au cours de cette année, une exposition industrielle s'était tenue à Paris. L'imprimerie s'y était fait représenter largement et, à la suite de cette exposition, les Maîtres Imprimeurs avaient créé une Chambre Syndicale. Les ouvriers typographes qui appartenaient souvent à des ateliers importants et où, par conséquent, la vie ouvrière corporative était intense, pensèrent alors à user de la faculté qui était laissée à leurs patrons et ils fondèrent la Société typographique de Paris. L'effectif de début se composait de 150 membres payant une cotisation de un franc par mois en face des 80 maîtres-imprimeurs détenteurs du brevet et dont le nombre avait été progressivement réduit de 424, chiffre auquel il était monté au lendemain de la suppression des corporations en 1791, à 80 par un décret du 11 Février 1811.

Les grèves.

De ces organisations ouvrières l'action devait se dérouler sur deux plans: le plan de la revendication violente, sous la forme de grèves qui, parfois, dégénèrent en émeutes et presque en révolution et le plan qui nous intéresse davantage des accords col-

lectifs avec les associations ou groupements patronaux correspondants.

Jusqu'à la Révolution de 1830, les mouvements grévistes sont sporadiques et de peu d'importance. Sous la Révolution, l'interdiction des coalitions, la répression ouvrière, le dérivatif que les travailleurs peuvent trouver dans les manifestations politiques les détournent d'une agitation purement professionnelle.

Sous le Consulat et sous l'Empire, la hausse des salaires due à la raréfaction de la main-d'œuvre en raison de la conscription d'un grand nombre d'hommes, le caractère autoritaire du Gouvernement qui supporte mal les agitations de la rue, tout ceci fait obstacle aux grèves. Sous la Restauration, les causes de mécontentement se multiplient. Le machinisme a fait son apparition et provoque les craintes et l'opposition des ouvriers et des artisans également menacés. Si la France n'a pas connu un mouvement analogue au "ludovisme" anglais caractérisé par une violente opposition contre la mécanisation de l'industrie et par des destructions systématiques de l'outillage industriel, en revanche elle a connu une grande opposition contre le progrès technologique. Les salaires sont restés insuffisants pendant que le coût de la vie montait. Les crises économiques se répètent. L'agitation s'accroît. Mais c'est une agitation isolée, violemment réprimée. Le Code Pénal qui punit les grévistes et plus encore les meneurs est appliqué avec sévérité. Les chefs sont poursuivis et emprisonnés. Toute réunion ouvrière est tenue pour suspecte. En revanche à partir de 1830, le mouvement prend une allure plus spécifiquement ouvrière et générale. Les ouvriers typographes ont été directement la cause de la Révolution de Juillet. Ils ont été jetés dans la rue par les maîtres-imprimeurs qui veulent ainsi protester contre les ordonnances sur la presse. Cette mise en chômage des typographes a créé de l'agitation dans la rue et elle a beaucoup contribué au renversement du gouvernement de Charles X. Comme il est naturel, les ouvriers essaient d'obtenir la récompense du service ainsi rendu au nouveau Gouvernement. Ils tentent d'obtenir une amélioration de leur situation matérielle. Mais ils se heurtent à la résistance du gouvernement bourgeois où dominent les éléments employeurs et où règne l'idée de la liberté économique. Ainsi, en réponse à une demande des ouvriers parisiens pour obtenir la réduction de la durée du travail, la suppression du travail de nuit et le relèvement des salaires, le Préfet de la Seine répond par

une déclaration de principe: "Vous avez oublié, dit-il, les principes pour lesquels vous avez combattu et que plusieurs d'entre vous ont scellé dans leur sang. Vous avez perdu de vue que la liberté du travail n'est pas moins sacrée que les autres libertés". Pour le Préfet de Police, la liberté du travail c'était non seulement la liberté de travailler comme on voulait, mais aussi la liberté de faire travailler autant qu'on voulait.

La Révolte
des canuts
de Lyon
(1831)

Dans certains cas, l'agitation devient émeute. La révolte des canuts lyonnais, en 1831, en est le meilleur exemple. Les canuts se sont groupés dès 1829 en un Devoir mutuel. Fidèles à la tradition lyonnaise, ils ont demandé un tarif. Pour eux, le tarif de façon était la meilleure garantie contre les abus de pouvoir économique du patron. La Chambre de Commerce et le Conseil des Prud'hommes y ont répondu favorablement. Etant donné ces répondants, le Préfet du Rhône, n'a pas cru devoir passer outre; et, sur l'initiative du Maire de l'arrondissement de la Croix Rousse (le quartier de Lyon où, même à l'heure actuelle encore, se trouvent réunis la plupart des canuts en chambre), il réunit, en Octobre 1831, une commission mixte de 22 fabricants et de 22 ouvriers élus. L'accord se fait aisément: Sous la présidence du Préfet, un tarif conventionnel est conclu entre les deux parties, tarif remplaçant le vieux de 1817 plus ou moins tombé en désuétude. C'est un véritable contrat collectif provoqué par l'autorité. Mais, un groupe de fabricants protestent contre ce qu'ils considèrent comme une atteinte à la liberté du travail. Ce groupe de patrons se plaint au Ministre du Commerce, à Paris, lequel enjoint au Préfet de déclarer la nullité du tarif qui n'a aucune valeur juridique. L'exécution de cet ordre provoque une émeute des ouvriers; ils descendent de la Croix Rousse, drapeau noir en tête avec l'inscription fameuse: "Vivre en travaillant, ou mourir en combattant". Ils s'emparent de la ville. La garnison apeurée se retire laissant pendant une quinzaine la cité lyonnaise aux mains des émeutiers. Mais le Gouvernement de Paris avait pris des précautions: 15 jours après une expédition ayant à sa tête le maréchal Soult est dirigée contre Lyon; les troupes entrent d'ailleurs sans coup férir dans la ville; les mutins se rendent à discrétion. Le Préfet est destitué et le tarif supprimé comme contraire à la loi de Germinal, an XI. Ce mouvement démontre à la fois le rapport entre l'organisation professionnelle et la conclusion d'accords collectifs, en même

temps que la prédominance de l'individualisme économique et social à cette époque qui donne à ces accords un caractère purement accidentel.

La convention collective de la typographie parisienne.

Néanmoins, dans la typographie parisienne, l'accord se fait avec moins de difficultés. Il constitue vraiment, dans cette première moitié du XIX^e siècle un remarquable précédent des conventions collectives actuelles. Il en contient à peu près toutes les clauses il inspire les autres accords qui se multiplieront à la faveur de la République de 1848, sous l'influence des idées de Louis Blanc sur l'organisation du travail. Cet accord témoigne de l'éducation économique et sociale du monde ouvrier de la typographie, en même temps qu'il est un hommage à la parfaite compréhension des maîtres eux-mêmes fortement organisés. Il vaut donc la peine qu'on y insiste en conclusion de l'étude de cette période encore chaotique de notre histoire du travail. Il nous permettra de voir comment l'organisation patronale et ouvrière est suffisamment forte, la convention collective en est, pour ainsi dire, la conclusion toute naturelle.

Son origine.
La concurrence patronale.

Le nombre des maîtres imprimeurs de la Ville de Paris avait été considérablement réduit sous l'Empire. Malgré la réduction de ce nombre, la concurrence à laquelle se livraient ces maîtres-imprimeurs était si forte que les ouvriers en subissaient le contre-coup sous la forme d'un amenuisement continu de leur salaire. Le défaut d'unité dans le prix du travail aux pièces ou à la journée était la source de contestations continuelles.

L'insuffisance de la rémunération ouvrière.

A Paris, le prix du mille de lettres du corps 8 était payé, dans certaines imprimeries, 60 cmes., dans d'autres 50 cmes. Dans certaines maisons, on comptait le nombre de lettres en prenant comme base non pas la lettre "n" qui est la plus étroite, mais la lettre "m" qui est la plus large. Il s'en suivait très souvent que le même nombre de lettres ne correspondait pas à la même justification. D'un atelier à l'autre, les rémunérations ouvrières pouvaient être fort différentes. Le travail de nuit, le travail de Dimanche, l'emploi de lettres en italique, la mauvaise copie ne donnaient lieu à aucune rétribution supplémentaire.

Un autre inconvénient grave consistait dans l'irrégularité de la paie. On citait une maison où il fallait laisser six semaines d'arriéré. On ne touchait son premier bordereau que six semaines après sa présentation. Aussi l'ouvrier devait-il, au moment de chaque embauchage, s'informer avec soin du mode de paiement en usage dans la maison.

Tout ceci témoignait d'une sorte de véritable anarchie et l'on comprend que les travailleurs aient protesté contre cette organisation.

Comme toujours, l'Etat donna le bon exemple et se montra un patron modèle: L'imprimerie royale avait, en effet, dès 1818, passé, avec son personnel, un contrat dont la généralisation fut réclamée par le reste des typographes.

Le tarif de la typographie parisienne.

Les typographes parisiens savaient que leurs confrères de Londres possédaient un tarif établi en 1785 et remanié en 1801; ils désiraient donc, eux aussi, établir un tarif uniforme de main-d'œuvre. Ce désir s'était déjà fait jour en 1833; puis, en 1838, ils avaient adressé à la Chambre des Députés une pétition dans laquelle, après avoir exposé l'abaissement de leurs salaires et déclaré qu'ils étaient "mus par des sentiments d'ordre autant que par de justes inquiétudes pour l'avenir", ils demandaient qu'il fût formé un comité d'enquête, composé de maîtres et d'ouvriers, "afin d'instituer, en commun, une meilleure organisation de l'industrie".

L'adoption d'un tarif fut donc la première préoccupation des 13 fondateurs de la Société Typographique de 1839, mais ils remirent la date de sa présentation à une époque où ils se sentaient assez nombreux et assez forts pour que le succès ne fût pas douteux. Pendant les premières années, l'action de la Société ne se manifesta que par le maintien des prix tels qu'ils existaient dans chaque maison.

Pour échapper à la loi sur les coalitions, le fonctionnement de la Société resta secret. Il n'y eut pas de siège social. Cependant, un estaminet, situé rue de la Harpe, n° 75, fut spécialement adopté pour les réunions du comité et pour les recettes des adhérents habitant la rive gauche, pendant que ceux de la rive droite faisaient leurs versements dans un établissement de la rue de la Vieille Monnaie. Les Assemblées trimestrielles qui réunissaient 300 ou 500 sociétaires se faisaient, le dimanche, hors barrières.

Le 1er Mars 1842, la Chambre des Maîtres imprimeurs, soucieuse, elle aussi, d'établir une certaine unité dans les prix, remit à son bureau le soin de rédiger un projet de tarif pour les divers travaux de composition et de tirage. Les membres du bureau, s'entourant des renseignements fournis au moyen d'un questionnaire rempli par leurs confrères, eurent bientôt fait leur travail et le firent autographier.

Son origine.

Une copie de ce travail tomba, par hasard, entre les mains des ouvriers qui s'étonnèrent qu'un tel tarif eût été établi sans leur participation. Des membres

de la Société typographique se rendirent auprès de quelques maîtres imprimeurs pour les engager à provoquer, au sein de leur Chambre, la nomination d'une commission mixte, composée de maîtres et d'ouvriers, afin d'élaborer un tarif en commun. En même temps, les ouvriers typographes, dans une brochure intitulée "Moyens de concilier les intérêts des maîtres et ceux des ouvriers", insistèrent surtout sur le surcroît d'autorité que ne pourrait manquer de gagner un tarif rédigé par les deux parties et firent valoir que son application en serait facilitée d'autant.

La chambre des Maîtres-imprimeurs, saisie de la question dans le courant de Mai 1842, agréa la proposition des ouvriers dans sa séance du 14 Juillet suivant. Elle nomma 7 de ses membres et 2 suppléants pour faire partie de la commission mixte et décida que le tarif arrêté par cette commission serait définitif, sans qu'il fut besoin de le soumettre à l'adoption d'une autre assemblée.

Son élaboration.

L'élection des commissaires ouvriers ne put se faire que le 18 Janvier 1843, par une réunion composée d'un délégué de chaque maison. La commission tint sa première réunion le 22 Janvier. Aussitôt nommée, les délégués ouvriers avaient adressé aux ouvriers de chaque imprimerie un questionnaire destiné à être rempli conformément à la décision de la majorité, avec faculté pour la minorité d'y joindre ses observations. Les réponses données furent tellement différentes les unes des autres qu'elles ne paraissaient pas, dans bien des cas, s'appliquer à un même travail. Les travaux de la commission mixte furent, par ce fait assez longs et ce ne fut que le 10 Juillet 1843 que le tarif fut définitivement arrêté. La mise en vigueur fut fixée au 15 Septembre suivant.

L'accord final doit être attribué à l'esprit de conciliation dont firent preuve les délégués ouvriers qui n'insistèrent pas pour l'adoption générale des prix payés par les meilleures maisons. L'uniformité du tarif leur sembla le premier but à atteindre. Il y eut donc des patrons qui bénéficièrent des nouvelles conditions du travail; mais, d'une manière générale, les conflits individuels, si nombreux auparavant, furent désormais évités.

Son contenu.

Voici les principaux articles de ce tarif:
prix du mille d'un des corps les plus employés
(8 ou 12):

manuscrit: 55 centimes;

réimpression: 50 centimes;

corrections: payées à raison de 50 centimes l'heu

journée de conscience: 10 heures de travail effectif: prix établi de gré à gré. (Cependant, dans l'esprit des commissaires, le prix des heures de corrections, 50 centimes, impliquait et consacrait celui des heures de travail à la journée).

gratifications: 25 centimes par heure pour le travail de nuit, du dimanche et des fêtes légales;

1 franc par nuit pour le travail des journaux paraissant le matin; et 1 fr. 50 pour la journée du dimanche et des fêtes employée au travail des journaux de jour.

Il fut stipulé qu'une révision du tarif se ferait dans cinq ans par une commission constituée d'après le mode adopté en 1842. La préparation et l'adoption de ce tarif servirent de préservatif à la typographie parisienne contre l'agitation gréviste qui troubla si fort quantité de professions à cette époque et amena tant de condamnations correctionnelles.

Les vœux ouvriers.

Les délégués ouvriers avaient soumis à la commission plusieurs vœux qu'il est intéressant de reproduire:

1°) qu'il soit formé une Commission mixte permanente pour veiller à l'exécution du tarif, statuer sur tous les cas omis ou non prévus, servir d'arbitre pour la fixation des prix à établir de gré à gré, et pour toutes les contestations relatives au travail;

2°) qu'il soit pris des mesures pour limiter le nombre des apprentis selon l'importance et les besoins de chaque atelier et régler la durée de l'apprentissage;

3°) que les mises en pages soient, autant que possible, réparties plus également entre les compositeurs de chaque maison.

La commission n'avait adopté que le premier de ces vœux, sous la forme suivante:

La commission d'exécution.

La conférence mixte, avant de se séparer, exprime le vœu qu'il soit formé une commission dite d'exécution. Cette commission connaîtrait de toutes contestations qui pourraient s'élever à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit dans tous les cas non prévus qui se rattacheraient aux principes dudit tarif.

Cette commission d'exécution ne fut jamais constituée, mais les membres de la conférence mixte y suppléèrent tant que les décès et les départs n'eurent pas diminué leur nombre. Les ouvriers qui avaient un différend à faire régler le soumettaient d'abord au Comité de la Société typographique qui, après l'avoir examiné et reconnu la plainte fondée, le portait devant la conférence mixte. De 1843 à 1846

Les caractères de la convention du livre et l'évolution économique de la décade 1840-1850.

30 différends furent ainsi réglés et la solution fut favorable aux ouvriers dans 22 cas; la décision prise fut toujours acceptée sans appel par les deux parties.

Cette convention de la typographie parisienne est caractéristique de la période transitoire que constitue la décade de 1830 à 1848. Sans doute anticipe-t-elle sur ce que seront les revendications ouvrières de la Révolution de 1848, car elle a été conclue dans une corporation particulièrement évoluée et organisée du côté patronal et ouvrier, mais elle s'explique aussi par la transformation plutôt politique, idéologique et sociale que technique. Aussi bien, les transformations de l'économie sont encore lentes. Certes, les chemins de fer apparaissent, les entreprises se concentrent, le grand patronat individuel apparaît ou se généralise, le fossé se creuse entre l'employeur lointain et le prolétaire de plus en plus rivé à une condition sans issue, l'utilisation des enfants et de femmes se multiplie. Mais ce qui est caractéristique, c'est le mouvement des idées que provoquent ces transformations ou plus proprement les conséquences politiques de la révolution de 1830.

Sur le plan économique, l'entrepreneur tel que l'avait décrit Jean-Baptiste Say qui, lui-même, avait été un patron dans l'industrie textile alors l'une des plus mécanisées, capitalisées et concentrées, se répand.

Sur le terrain politique, les ouvriers prennent une part grandissante à la vie publique. Les mouvements ouvriers à but politique, les grèves politiques, se font de plus en plus fréquentes. L'éducation politique ouvrière s'accroît. Les signes en sont nombreux. Alors que, dans la période antérieure, les journaux ouvriers n'avaient guère eu qu'une existence éphémère, les journaux à parution régulière témoignent du nombre de leurs lecteurs dans le même temps que la publication d'ouvrages de tendance ouvrière recueille un nombreux public de lecteurs. La conscience ouvrière s'affirme ainsi.

Le mouvement idéologique.

Elle trouve d'abord un aliment dans la transposition à son échelle des idées socialistes du début du XIX^e siècle. Mais, bientôt, elle reçoit d'hommes sortis de son sein la littérature qui lui convient. Deux noms émergent: ceux de Proudhon, le grand contradicteur de Karl Marx, le socialiste petit bourgeois, dont les opinions, comme le livre, furent souvent des "contradictions économiques" et Louis Blanc l'auteur de l'"Organisation du travail", fondée sur une sorte de coopératisme inspiré des idées de Buche.

Les ouvriers ou quelques intellectuels imbus

d'idées philosophiques ou libérales ne sont plus les seuls à s'intéresser à la vie sociale des travailleurs. Le monde ouvrier avait été, pendant longtemps, traité avec indifférence. A ce moment, un mouvement de sympathie et de sentimentalité se dessine en sa faveur. Il trouve son expression principale dans le Rapport célèbre de Villermé qui dénonce la misère et la promiscuité, en même temps que la rémunération lamentable des ouvriers du textile et obtient le vote de la loi de 1841, première loi sociale française, limitant l'âge d'emploi des enfants dans l'industrie. A cet interventionnisme gouvernemental et législatif s'ajoute un renouveau de corporatisme doctrinal, visant à résoudre la question ouvrière par la reconstitution des corporations, où patrons et travailleurs étudieront et résoudront en commun les questions qui les intéressent.

La Révolution
de 1848.

C'est dans ce monde d'idées et de transformation économique dont le déséquilibre se manifeste par la grande crise économique de 1847, qu'éclate la Révolution de 1848. Sur le plan social, elle annonce, par plus d'un trait, les journées de Juin 1936: même victoire politique ouvrière ou même participation des travailleurs à la victoire de l'opposition; même exploitation rapide de la victoire, même méthode de solution des problèmes. Les journées de 1936 ont commencé par les accords Matignon: réunion des ouvriers et des patrons en vue de décider en commun des solutions et de les appliquer par des conventions collectives. M. Léon Blum trouve, en face de lui, comme représentant du monde du Travail, M. Jouhaux, secrétaire général de la C.G.T. Lors de la constitution du Gouvernement provisoire, après les journées de Février 1848, Louis Blanc, théoricien de l'organisation du travail, voisine avec l'ouvrier Albert. Le suffrage censitaire est supprimé. Le suffrage universel est proclamé. A défaut d'un ministère du Progrès dont la création est refusée, on crée la "Commission du Gouvernement pour les Travailleurs" qui est une sorte de Commission paritaire de large envergure, véritable précédent des réunions Matignon. Aussi bien, théoriquement, la Commission du Luxembourg comprend 888 membres: 657 ouvriers et 231 patrons. Pratiquement, ne pouvant fonctionner avec un effectif aussi nombreux, elle délègue ses pouvoirs à un Comité restreint comprenant 16 ouvriers et 10 patrons auxquels sont adjoints des économistes et des publicistes. C'est ce Comité auquel incombera la double tâche d'élaborer les réformes sociales et de concilier et d'arbitrer les conflits ouvriers. Cette œuvre est caractérisée par le fait qu'elle est issue

La Commission
du Luxembourg.

d'une collaboration des ouvriers et des patrons, comme les accords Matignon portent en germe les réformes adoptées, par la suite, par la Chambre des Députés: abolition du marchandage, organisation du placement public, réorganisation démocratique des Conseils de prud'hommes auxquels les ouvriers seront désormais électeurs et éligibles.

Les grèves et les accords collectifs.

Elle rappelle aussi l'œuvre de 1936 par les solutions pacifiques et juridictionnelles des conflits nombreux qui éclatent à cette époque. Presque toujours la solution a été une conciliation. Sous la présidence d'un de ses membres ou du Président de l'assemblée, patrons et ouvriers se sont réunis et ont signé une convention collective. On en enregistre dans les corporations les plus diverses: boulangers, ouvriers mécaniciens, ouvriers en papiers peints, paveurs, débardeurs, cochers de place, plombiers, zingueurs, scieurs de pierre, typographes de Lyon et de Marseille. Ces conventions ont évidemment pour but principal de déterminer les salaires. Toutefois, elles perdent leur caractère exclusif de tarifs. Quelques-unes précisent diverses conditions du travail. Le règlement intervenu le 13 Avril 1848, entre les entrepreneurs et les cochers de place de la Ville de Paris, interdit en principe les amendes, il fixe un délai congé qui n'existe d'ailleurs qu'à la charge des cochers et il prévoit l'institution d'une sorte de conseil de prud'hommes au petit pied chargé de juger le cocher qui se prétend pris à faux, c'est-à-dire faussement accusé d'avoir dissimulé une partie de sa recette.

Deux exemples:
Les scieurs de pierre.

Voici deux types de ces conventions, l'une des scieurs de pierre où nous allons trouver une clause sur la réserve du travail et de l'entrée des chantiers aux compagnons pourvus du livret attestant leur capacité professionnelle; l'autre, celle des typographes, qui, tout en reprenant celle de 1841, la modifie pour tenir compte des innovations contractuelles et en particulier prévoit la création de commissions chargées de régler les difficultés susceptibles de surgir de l'application de la Convention.

Au mois d'avril 1848, les délégués des ouvriers scieurs de pierre adressèrent à la Chambre des Entrepreneurs de maçonnerie une demande tendant à fixer le prix du sciage de pierre. Une entrevue eut lieu le 29 Avril entre les représentants des deux parties en présence de la Commission du Gouvernement pour les travailleurs et le résultat de cette entrevue fut la signature de la convention suivante:

"Vu le décret du Gouvernement provisoire qui fixe à 10 h. la journée de travail (le Gouvernement de

48 comme celui de 1936 avait en effet commencé par réduire la durée de la journée de travail.

Considérant que le moyen d'éviter les grèves qui sont toujours contraires aux intérêts communs est, en effet, la fixation du prix du sciage.

Considérant, en outre, qu'il est essentiel de faire disparaître l'abus ou la gêne qui se produit fréquemment dans les chantiers et qui consiste pour le scieur de pierre à abandonner son trait de sciage avant qu'il soit achevé.

Pour toutes ces causes, les soussignés ont, dans les limites de leurs pouvoirs respectifs, arrêté pour l'avenir le prix du mètre superficiel du sciage de la pierre ainsi qu'il suit :

(Le tarif se trouve annexé à cette convention.

Les entrepreneurs promettent leur concours et celui des appareilleurs pour faire en sorte qu'il n'entre dans leurs chantiers que des scieurs de pierre munis du livret de leur corporation et portant le cachet de la Chambre Syndicale".

On trouve ainsi dans ce contrat, la réalisation d'une des revendications les plus fréquentes du monde du travail et qui consiste à réserver le travail aux travailleurs qualifiés, aux travailleurs de la corporation, aux travailleurs qui peuvent prouver qu'ils sont véritablement qualifiés à cet effet.

La typographie.

Dans la typographie, la commission mixte chargée de la révision du tarif de 1843 se réunit le 10 Mars 1848. Elle ajourna le commencement de ses opérations au 1er juillet; puis elle prorogea l'application du tarif jusqu'en 1850. La révision adoptée le 30 décembre 1850 n'apporta au tarif que des changements insignifiants. En effet, le coût de la vie n'avait pas augmenté et les travailleurs ne réclamaient pas tant une augmentation qu'un perfectionnement de la convention. Aussi bien, la principale de ces dispositions consiste dans l'incorporation au tarif lui-même du règlement concernant la Commission arbitrale permanente. Cette revendication qui, en 1843, n'avait reçu qu'une application platonique et dont nous avons montré le peu d'effet, trouve cette fois-ci une oreille favorable.

1°- Le tarif.

Tarif de la typographie.

Art. 46. Le présent tarif aura cours à dater du 15 Mars 1851, jusqu'à ce qu'il ait été procédé à sa révision.

2°- La commission arbitrale.

Art. 47.

1°- Une commission arbitrale permanente, composée en nombre égal de patrons et d'ouvriers, connaîtra de toutes les contestations qui pourraient lui être

soumises à l'occasion soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas non prévus se rattachant à ses principes. Elle entrera en fonctions aussitôt la mise à exécution du présent tarif;

2°- La commission arbitrale se composera de 12 membres (6 patrons et 6 ouvriers), elle votera en commun, mais à nombre égal d'ouvriers et de patrons.

3°- Cette commission sera renouvelée chaque année par moitié. Les membres sortants ne pourront être réélus qu'après un an révolu. Les élections se feront du 15 février au 10 mars.

Art. 48.

3°- La révision.

1°- Le présent tarif pourra être révisé cinq ans après sa mise à exécution, si la commission arbitrale dont il est parlé ci-dessus est d'accord sur la nécessité de la révision.

2°- La décision pour la révision ne sera définitive qu'après deux votes affirmatifs faits à un mois d'intervalle et à la majorité absolue de tous les membres réunis de la commission votant par sections;

3°- Cette révision sera faite par une conférence mixte composée de 14 membres titulaires et de 4 suppléants (9 patrons et 9 ouvriers).

Art. 49.

4°- La désignation des membres de la commission.

1°- Les commissaires-patrons sont nommés en assemblée générale des imprimeurs de Paris.- Le procès verbal de cette élection sera produit par le doyen d'âge lors de la vérification des pouvoirs;

2°- La nomination des commissaires-ouvriers se fera de la manière suivante et par les soins des membres ouvriers faisant partie de la commission arbitrale: dans chaque imprimerie, les compositeurs désigneront un candidat parmi eux toutes les fois que leur nombre ne dépassera pas 15, de 16 à 30, ils en désigneront 2; de 31 à 45, 3 et ainsi de suite.- Ces nominations se feront à la majorité absolue des suffrages. Une liste générale, formée de tous les noms des candidats, sera envoyée dans les différentes imprimeries de Paris. Chaque ouvrier choisira 9 noms sur cette liste. Dépouillement fait de ces votes, en présence des candidats élus dans chaque imprimerie, lesquels constitueront un bureau, les 9 candidats qui auront réuni le plus de voix seront proclamés commissaires-ouvriers de la conférence mixte pour la révision du tarif. Les procès-verbaux de ces doubles élections, contresignés par le président et le secrétaire du bureau, seront remis au doyen d'âge des commissaires-ouvriers qui devra se mettre en rapport avec le doyen d'âge des commissaires-patrons et déposer les procès-verbaux lors de la vérification des pouvoirs.

3°- Chaque année, le même mode de nomination se-

ra suivi pour la formation de la commission arbitrale permanente.

Art. 50.

Tout règlement particulier portant décision ou interprétation relative au tarif est nul et non avenu.

Art. transitoire.-

Jusqu'à l'époque de l'entrée en fonctions de la commission arbitrale, la conférence mixte continuera à connaître de toutes les contestations qui pourraient lui être soumises par les patrons et les ouvriers.

Pour être adoptée par cette commission, toute modification ou adjonction au tarif devait réunir les voix de la majorité des membres patrons et de la majorité des membres ouvriers.

Les intéressés à obtenir l'avis de la commission arbitrale devaient signer et remettre au président une formule d'adhésion par laquelle ils déclaraient s'en rapporter, sans restriction, ni réserve, à la décision à intervenir. Les parties étaient entendues puis, le débat étant épuisé, elles se retiraient et les membres de la commission délibéraient. La décision prise et formulée, les parties étaient rappelées, et, séance tenante, le président leur en donnait connaissance. Expédition leur était ultérieurement envoyée.

L'utilité de
la commission.

Cette commission arbitrale qui rendit de grands services à la profession, fonctionna régulièrement jusqu'au 12 Juin 1854, date à laquelle la Chambre des maîtres-imprimeurs, trouvant (à tort) qu'elle faisait double emploi avec le conseil des prud'hommes, refusa de procéder au remplacement des membres sortants. Pourtant, sur la demande même de quelques patrons qui eurent quelques petits différends avec leurs ouvriers, les membres en fonction continuèrent d'exercer leur mandat quoique périmé. Cela dura ainsi jusqu'en 1858. Un nouveau refus de la Chambre patronale de procéder à l'élection pour le remplacement des membres manquants fit disparaître définitivement la commission arbitrale.

La typographie
lyonnaise.

Aussitôt après la Révolution du 24 Février 1848, les typographes lyonnais demandèrent à leurs patrons d'établir, d'un commun accord, un tarif uniforme pour toutes les imprimeries de Lyon et de la banlieue. Après un mois de négociations, ce tarif fut adopté le 8 Avril. En voici les considérants et les articles principaux:

Les ouvriers typographes, en attendant la décision de l'Assemblée nationale sur la question du travail, désirent arrêter des prix provisoires pour leurs travaux. Ces prix, une fois arrêtés en assemblée de délégués de patrons et d'ouvriers devant la Commission chargée de l'organisation du travail à Lyon se-

ront les seuls que patrons et ouvriers suivront jusqu'à l'époque où toutes les questions de salaires seront résolues par l'Assemblée nationale.

1°- Le nombre d'apprentis est fixé à 1 par 6 ouvriers; la durée de l'apprentissage est de 3 ans.

2°- Le travail des journaux quotidiens sera fait en conscience (à la journée) à raison frs. 4,25 par jour, (soit 60 centimes le mille de lettres) et basé, pour le nombre d'ouvriers, sur le nombre de mille lettres que contiendront les dits journaux pleins. On ne pourra exiger et l'ouvrier ne devra pas lever plus de 7.000 lettres par jour.

4°- Nul ouvrier en conscience, pour les autres genres de travaux, ne pourra être payé au-dessous de 4 francs par jour pour 10 heures de travail effectif.

5°- Prix des labours ordinaires.

Les corps 11, 10 et 9 : 50 centimes les mille lettres;

Les corps 8 et 7 : 55 centimes;

8°- La gratification, après les heures de la journée, est basée sur le taux de 3 francs pour la nuit et fr. 1,50 pour les jours fériés.

9°- Formation d'une commission mixte composée, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers, chargée de décider sur tous les points en litige.

18 patrons apposèrent leur signature au bas de ce tarif qui fut respecté pendant trois ou quatre ans; il tomba ensuite en désuétude.

La réaction
postérieure
à la Révolution
de 1848.

La Révolution de 1848 et les quelques mois qui la suivent forment une brève éclipse dans l'histoire des organisations ouvrières et des relations du travail. Elle essaya prématurément de les légaliser et de les organiser en autorisant les associations et en contribuant, ainsi qu'il a été dit, à la conclusion de conventions collectives. Mais, bien vite, une réaction se produit motivée par des raisons politiques et il faut attendre près de 40 nouvelles années pour voir se réaliser, en deux étapes classiques, la conquête théorique du droit de coalition par l'abolition du délit de grève et la conquête du droit d'association professionnelle par l'autorisation expresse et spécifique des groupements syndicaux à but économique, agricole, industriel et commercial. Dans ces quarante années, l'évolution des relations du travail ne s'oriente pas en un sens unique. Des forces contraires sont aux prises tour à tour triomphantes et vaincues. Tantôt domine l'esprit de conciliation et d'entente, de libéralisme et de tolérance, tantôt, et le plus souvent, l'emporte l'esprit de lutte, de domination ou de répression, tantôt c'est sur le terrain professionnel et de l'organisation syndicale que se nouent les

relations, tantôt c'est sur le plan politique, dans des tentatives avortées de conquête du pouvoir ou d'action révolutionnaire, suivies de répression brutale et d'interdiction légale, que se déroule la lutte sociale dont les principaux épisodes sont la création de l'Internationale de 1860 et la Commune de 1871. Il s'en suit que le mouvement n'est pas continu mais intermittent.

Le retour à la tolérance.

Néanmoins, sous la double influence de la concentration économique et financière consécutive aux progrès de la technique et du machinisme, générateurs d'agglomérations ouvrières, d'esprit et de lutte de classe, et de l'affranchissement politique des classes ouvrières appelées à l'électorat universel, la force ouvrière grandit et s'organise. Il faut en tenir compte et, après une dizaine d'années de répression, l'Empire tolère et sollicite même son action. A dater de ce moment, le droit collectif prend naissance. L'ancien isolement ouvrier disparaît.

La loi admet qu'il puisse chercher dans le concours de ses camarades un moyen d'améliorer sa situation économique puisque, de plus en plus, lui est interdit tout espoir de s'évader de sa situation. Sans doute, cette loi reprend-elle, en partie, ce qu'elle semble donner. Elle n'en constitue pas moins une étape capitale dans notre évolution et le contenu mérite d'en être mis en évidence.

La loi du 25 Mai 1864 sur le "droit de grève".

La loi du 25 Mai 1864 a eu, en effet, pour but d'abolir le délit de coalition institué par la loi Le Chapelier et consacré par les articles 414-415 et 416 du Code Pénal. A la suite d'une grève des typographes des ateliers Paul Dupont, à Paris, où le public prend le parti des travailleurs dont le bon droit était manifeste et où l'Empereur gracie les grévistes condamnés, ces articles sont abrogés. La coalition patronale et ouvrière cesse d'être un délit par elle-même. Elle ne l'est que quand elle s'accompagne de manoeuvres frauduleuses ou de violence, lesquelles constituent le délit spécifique d'atteinte à la liberté du travail d'ailleurs assez imprécisément qualifié pour permettre une application à peu près discrétionnaire sinon arbitraire de la répression. Désormais, théoriquement, les ouvriers pourront se mettre en grève pour faire triompher leurs revendications sans commettre de délit. La grève devient légale. C'est ce que l'on exprime parfois en disant, improprement, mais expressivement que les ouvriers ont le droit de grève. Ceci signifie qu'ils peuvent abandonner collectivement le travail pour vaincre la résistance de leurs employeurs. C'est à leurs yeux une conquête des plus précieuses et dont ils redouteront toute diminution ou atténuation. La

grève acquiert pour eux une vertu magique qui sera couronnée dans le mythe de la grève générale.

En tout cas de notre point de vue, et comme achèvement vers la constitution d'un droit collectif dans les rapports entre patrons et salariés, la loi de 1864 a indéniablement le double mérite de reconnaître et de consacrer officiellement la légalité de l'action collective - et de contribuer à favoriser la constitution de groupements professionnels plus ou moins avoués ou clandestins, tolérés ou réprimés, mais qui sont le corollaire ou l'antécédent inévitable de toute action collective même momentanée. Ainsi donc, la loi de 1864 prépare celle de 1884. Elle la porte en germe.

La situation
de fait des
groupements
professionnels.

Pour se faire une idée de ce qu'est le mouvement syndical pendant cette période, nous ne pouvons mieux faire que d'évoquer le traitement actuellement fait au syndicalisme administratif. A ce moment, les syndicats ouvriers sont théoriquement illicites, comme le sont, aux yeux de la jurisprudence de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat, les syndicats de fonctionnaires. Mais, d'une part, aujourd'hui, les associations professionnelles de fonctionnaires créées en vertu de la loi de 1901 sont réputées licites et investies à peu près de tous les attributs du syndicat et notamment du droit de représentation et de défense collective. D'autre part, en dépit de leur illégalité théorique dont il est fait état le cas échéant, le gouvernement entretient des relations avec les syndicats qu'il reconnaît ainsi presque officiellement. Il en est de même, sous le second Empire, pour les syndicats ouvriers. Leur développement est tel malgré interdictions et dissolutions, que le gouvernement préfère les reconnaître officiellement que diminuer son autorité en les interdisant platoniquement. En mars 1868, il est déclaré officiellement que les Chambres Syndicales ouvrières jouiront de la même tolérance que les chambres patronales. Le résultat est l'extension et la généralisation du mouvement, en même temps qu'un élan de solidarité nationale et internationale sous les auspices de la première Internationale ouvrière créée par Karl Marx en 1864 qui aboutit à des grèves fréquentes, désordonnées, mais multipliant les occasions d'entraide et d'assistance, notamment sous la forme de caisses de secours de grève.

Au total, à la fin du Second Empire, les esprits paraissent mûrs pour une consécration du syndicat analogue à celle qui, cette année-même, va valider les trade-unions en Angleterre.

Mais la guerre franco-allemande, l'insurrection de la Commune, la part qu'y prennent les chefs-ouvriers

la répression qui s'ensuit, la loi contre l'internationale, la suspicion contre les mouvements populaires retardent le mouvement et tour à tour le replient sur lui-même en un professionnalisme jaloux ou au contraire le jettent dans la mêlée politique en vue de la création d'un parti ouvrier analogue à ce que devait être, par la suite, le Labour party anglais. C'est alors que, de même qu'en Allemagne on essaya de discipliner le mouvement politique socialiste en accordant aux travailleurs un régime d'assurances sociales, véritable "gâteau de miel" jeté au "Moloch populaire", de même en France, on essaya d'endiguer le mouvement ouvrier en l'enserrant dans les règles étroites du corporatisme professionnel et politique par la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels. Cette loi est évidemment imbue de libéralisme en ce sens qu'entre les trois tendances doctrinales qui se font jour au moment de la discussion, elle choisit la solution libertaire. Mais elle n'en forge pas moins un puissant instrument légal dont la suite devait mettre en lumière l'efficacité.

es tendances
doctrinales sur
le syndicalis-
me.

Dès ce moment, en effet, trois tendances se partagent l'opinion : la tendance syndicaliste, monopoliste et autoritaire, la tendance corporative et moraliste, la tendance libérale et individualiste.

es syndicalis-
tes.

Pour les premiers, le syndicat doit grouper tous les membres de la profession ou tout au moins avoir seul le droit de représenter la profession, de parler en son nom, de contracter pour elle.

Ainsi seulement pourront être éliminés les dissidents, évitée la division ouvrière dont les travailleurs sont les premières victimes. Ainsi seulement, les accords conclus seront les véritables lois privées de la profession que seul le Syndicat qualifié pourra faire respecter. Cette tendance alors rejetée, et qui ne devait guère plus réussir en 1920 a eu plus de succès en 1936, comme nous le montrerons plus loin. Mais, en 1884, elle était prématurée. L'organisation syndicale était trop embryonnaire, ses effectifs trop peu nombreux, son éducation trop rudimentaire pour qu'elle prétendît parler au nom de la profession tout entière.

es corporatis-
tes.

Il en était de même de la tendance corporative représentée par les catholiques sociaux de la nuance du Comte Albert de Mun et du Marquis de la Tour du Pin. Ceux-ci préconisaient un retour à la corporation de l'ancien régime qui aurait groupé, au sein d'une même association, les employeurs et les salariés, sur un plan hiérarchique dicté par leurs fonctions respectives dans l'économie mais avec une liberté de discussion très différente de la discipline indispensable de l'a-

telier et qui aurait permis d'élaborer en commun le règlement de la profession. L'idée n'était pas encore mûre non plus. Les employeurs étaient insuffisamment groupés. La concurrence régissait leurs rapports. Le souvenir des corporations de l'Ancien Régime et des critiques qu'elles avaient suscitées était encore vivace. Le catholicisme social n'avait pas encore reçu l'appui de l'encyclique de Léon XIII. Tout ce qu'obtient le Comte Albert de Mun qui était le protagoniste de la méthode ce fut une déclaration quant à la parfaite légalité des syndicats mixtes de patrons et d'ouvriers dont il assura la création dans le Nord sous la forme de cercles ouvriers.

Les libéraux.

Ce fut donc la tendance libérale qui l'emporta. De même que c'était au nom de la liberté d'association, liberté publique essentielle, que l'on avait effacé l'interdiction de se grouper pour la défense des intérêts professionnels, de même, au nom de cette liberté, on ne voulut point contraindre les professionnels à se grouper malgré eux, on les laisse libres d'adhérer ou non à un syndicat, on ne voulut point conférer à un groupement la qualité de parler au nom de la profession tout entière. C'était une prime à l'individualisme, à la dissidence et à la multiplication des groupements professionnels. C'était en somme la transposition dans la loi d'une décision de jurisprudence de 1875 qui, tout en reconnaissant autant que faire se pouvait la validité du syndicat, en contestait le droit de traiter au nom de la collectivité ouvrière: les fabricants et chefs d'ateliers de St. Etienne avaient, en 1875, constitué un syndicat mixte ayant mission d'appliquer un tarif minimum et un tarif maximum de façon; toute infraction à ce tarif était passible d'une amende payable par moitié par le fabricant et par l'ouvrier au profit du syndicat; un fabricant ayant contrevenu à la convention fut poursuivi par le syndicat en paiement de l'amende devant le tribunal de St.-Etienne; celui-ci débouta le Syndicat: "attendu, dit-il, que de cet ensemble de stipulations il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires avec son patron, qu'entre eux se place un Syndicat qui ne connaît que la volonté de la majorité des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui les fait exécuter, que les ouvriers et les patrons de l'Union stéphanoise ne sont pas seulement liés les uns vis-à-vis des autres mais vis-à-vis des tiers, qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre.... qu'ainsi leur liberté individuelle est aliénée au profit de la majorité s'ils n'en font partie, qu'une telle convention - qu'elle soit à terme ou indé-

finie - est absolument nulle parce qu'elle est contraire à l'ordre public...." Ainsi, le grief essentiel retenu par le jugement est que la convention signée par un Syndicat porte atteinte à la liberté individuelle des patrons et des ouvriers qui ne font pas partie de la majorité qui a voté le tarif. L'activité du groupement porte-parole de la majorité apparaît sans base légale au Tribunal. Toutefois, on admit la possibilité aux groupements de s'associer entre eux, de se fédérer en Unions, encore que l'on refusât à ces Unions la personnalité morale signe de la suspicion avec laquelle on les considérait. En un mot, la loi de 1884 admit les Syndicats de toute forme, de toute composition et de toute tendance. Elle se borna à fournir à ceux qui voulaient en constituer un moule, un cadre juridique dans lequel pouvait s'organiser n'importe quel Syndicat. On comprend que les ouvriers qui souhaitaient en faire beaucoup plus aient accueilli cette loi sans enthousiasme. Au fond, elle se bornait à consacrer le fait, à le légaliser. Elle ne conférait aucun droit nouveau à l'organisation nouvelle. Elle apparaissait presque comme une mesure de police, d'enregistrement et de contrôle. Cette suspicion ne fléchit qu'à la longue, alors que déjà le cadre légal était dépassé.

Conclusion.

Quoi qu'il en soit, le 21 Mars 1884, est une date capitale dans l'histoire législative du travail en France. Elle porte en germe l'organisation collective des relations entre le monde ouvrier et le monde patronal et c'est d'elle que l'on peut faire partir une étude économique, juridique et sociale de la convention collective. Sortie de la période des balbutiements, de la tolérance et de l'intermittence, elle va entrer dans une période de reconnaissance, de développement, d'utilisation, d'obligation et de généralisation. Comme il arrive souvent d'ailleurs, notre pays, à cet égard, assez retardataire, a rapidement regagné l'avance que les autres avaient prise sur lui et il tient aujourd'hui la tête du monde dans l'emploi de ce mode de règlement des relations du travail. Parti de l'individualisme presque intransigeant du Code Civil il a abouti au droit collectif presque intégral du Code du Travail. C'est cette dernière étape qui formera l'objet de nos développements ultérieurs.

PREMIERE PARTIE.

LA LOI DU 21 MARS 1884
ET SES CONSEQUENCES.

La loi du 21
Mars 1884
sur les syndi-
cats profession-
nels.

La date du 21 Mars 1884 est une date capitale dans l'histoire sociale de la France. A ce moment est votée la loi sur les syndicats professionnels. L'instrument normal de conclusion des conventions collectives est forgé. Il est légalisé. Quelle est, à cette époque, la situation administrative et effective des groupements syndicaux ? Quelle est la portée que l'on peut attribuer à ce que l'on appelle alors les Conventions collectives ? Le rapide examen de cette situation nous fera mieux comprendre à la fois la lenteur de l'adaptation de notre pays à la législation nouvelle et le contraste entre la situation nouvelle et l'ancienne.

La situation
syndicale
en 1884.

Avant la loi de 1884, la loi de 1864, sans accorder le droit d'association, avait supprimé le délit de coalition en le remplaçant par celui d'atteinte à la liberté du travail, dont une application rigoureuse aboutissait quelque fois, en fait, à substituer un délit à un autre et à rendre la répression aussi sévère dans un cas que dans l'autre. Néanmoins, c'était la porte ouverte à la création d'associations et, de fait, à dater du 30 Mars 1868, jour où avait paru au "Moniteur Officiel" un rapport revêtu de l'approbation de l'Empereur et que nous avons déjà signalé, les associations professionnelles furent tolérées. De la sorte en 1870, à la veille de la guerre et de la Commune qui devait susciter momentanément un regain de sévérité contre les associations ouvrières, on comptait à Paris 67 Chambres Syndicales et, en 1876, après l'apaisement de la période de la Commune, se tient à Paris le premier Congrès ouvrier international.

Le mouvement
des idées.

Cette organisation ouvrière entraîne à ce moment tout un courant d'idées favorables à la convention collective : les expositions universelles de cette époque où cet idéal se manifeste, l'influence retrouvée de l'Internationale ouvrière, les vœux élaborés par une série de congrès patronaux et ouvriers témoignent de cette tendance et contribuent à la développer. Sans vouloir entrer dans un détail excessif à ce sujet voici 2 exemples, l'un emprunté à un Congrès ouvrier, l'autre emprunté à un Congrès patronal qui montreront que, à ce moment, les efforts de l'une et de l'autre partie se conjuguent :

a) dans les milieux
ouvriers.

Le Congrès ouvrier de Lyon se déclare en faveur de la Convention collective en ces termes : "Lorsqu'une convention aura été passée entre une Chambre syndicale ouvrière et une Chambre syndicale patronale portant sur une augmentation de salaires ou toute autre amélioration, les conseils de prud'hommes seront mis en demeure d'appliquer lesdites conventions à l'époque fixée". C'était la reproduction de ce que nous avons enregistré dès la fin du XVIII^e siècle à Lyon, dans l'industrie de la soierie, lors des déclarations faites par les patrons et les ouvriers en faveur d'une application plus rigoureuse du tarif de 1779 révisé en 1789;

b) dans certains milieux
patronaux.

Plus caractéristique encore est la position prise par les patrons ; les patrons ont toujours manifesté en France - et nous verrons par la suite pourquoi - une grande hostilité pour la convention collective, il n'en est donc que plus typique de constater que, vers cette époque, la Société des Ingénieurs Civils qui est composée des chefs de la grande industrie française reconnaît, en termes particulièrement démonstratifs, la nécessité des conventions collectives. Sa commission, dans son rapport, témoigne par les termes qu'elle emploie de sa parfaite compréhension des transformations survenues dans les relations entre patrons et ouvriers et de la nécessité de les modifier, en droit comme en fait : "Il serait inexact de prétendre que ce droit de s'entendre serait contradictoire avec le principe de la liberté du travail, il en est au contraire la conséquence et la confirmation. Il en est l'exercice collectif.... Pour les ouvriers de la grande entreprise, la collectivité seule garantit la vraie liberté du travail basée sur la liberté de discussion des prix... Au lieu de conditions et de prix imposés, il y a convention librement acceptée. Au lieu d'antagonisme, il y a harmonie et la vraie condition naturelle du concours mutuel du capital et du travail se trouve réalisée au mieux des intérêts

réciproques".

La proposition
de loi Lockroy
1876.

Cette évolution des esprits aboutit au dépôt d'une proposition de loi Lockroy de 1876 relative à l'organisation et au fonctionnement des syndicats et qui comprenait un article 4 fort en avance sur son temps et relatif aux conventions collectives: "Les syndicats d'une même industrie, composés l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, pourront conclure entre eux des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre. Ces conventions auront force de contrats ou engageront tous les membres des sociétés contractantes pour durée stipulée".

La situation
juridique des
conventions
collectives.

Que conclure de ce texte ? - Deux choses :

1°- Que les esprits étaient mûrs pour la consécration législative d'un état de fait favorable aux conventions collectives;

2°- Le vœu même exprimé par cette proposition de loi de voir les conventions collectives prendre force de contrat démontre qu'à cette époque, en dépit d'un mouvement d'idées favorables la convention collective n'avait aucune existence juridique. Il ne pouvait en être autrement puisque les groupements professionnels à peine tolérés n'avaient aucune existence légale. Le seul moyen d'en assurer le respect était la force et la crainte des conflits. C'est ce qui explique le petit nombre de conventions collectives conclues pendant toute cette période et le caractère précaire qu'elles présentaient. On ne pouvait les considérer que comme de simples traités de paix, une sorte de trêve entre combattants n'entraînant que des obligations purement morales puisqu'aucun groupement permanent ou reconnu n'en était garant. C'est d'ailleurs un caractère que les conventions collectives devaient conserver pendant longtemps en France, sauf dans des cas exceptionnels et qui expliqueront, par la suite, la lenteur du développement de l'institution dans notre pays.

La preuve en est que Planiol, dans son traité de droit civil publié bien longtemps après la loi de 1884, estime que : "Un contrat collectif n'est autre chose qu'une déclaration faite par les patrons, peut-être contrainte à cela par la grève, et dans laquelle ils fixent les conditions auxquelles il leur sera possible d'embaucher les ouvriers. Il remplace le règlement d'atelier qu'en d'autres temps le patron aurait élaboré à lui seul, mais il n'en saurait sortir aucune obligation civile de nature contractuelle. Ce n'est pas un contrat de droit commun. C'est une sorte de traité de paix qui n'a d'autre sanction que la grève quand le

patron refuse de s'y conformer ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies". Dans l'un et l'autre cas, par conséquent, les seules sanctions ne sont pas des voies de droit, ce sont des voies de fait.

L'attitude de
la jurispru-
dence.

Pratiquement, aucun Tribunal n'acceptait à l'époque de sanctionner un pareil accord. Ainsi, en 1875, comme nous l'avons signalé, les fabricants et chefs d'atelier de Saint-Etienne avaient constitué un syndicat mixte ayant mission d'appliquer un tarif minimum et maximum des prix de façon. Toute infraction à ce tarif était passible d'une amende payable par moitié par le fabricant et par l'ouvrier au profit du syndicat. Un fabricant signataire ayant contrevenu à la convention fut poursuivi par le syndicat en paiement de l'amende devant le Tribunal de Saint-Etienne. Celui-ci débouta le Syndicat dans les termes suivants qu'il convient de citer de nouveau "Attendu que, de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron ses prix, qu'entre eux se place un syndicat qui ne connaît que la volonté de la majorité des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui les fait exécuter, que les ouvriers et patrons de l'Union Stéphanoise ne sont pas seulement liés les uns vis-à-vis des autres, mais vis-à-vis des tiers, qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre, qu'ainsi leur liberté individuelle est aliénée au profit de la majorité s'ils n'en font partie, qu'une telle convention, qu'elle soit à terme ou indéfinie, est absolument nulle parce qu'elle est contraire à l'ordre public". (Tribunal Civil de Saint-Etienne, 29 Juin 1875, cité par les Associations Professionnelles Ouvrières, tome II, page 352). Ainsi, le grief essentiel, repris par le jugement, est que la convention signée par un syndicat porte atteinte à la liberté individuelle des patrons et des ouvriers qui ne font pas partie de la majorité qui a voté le tarif. L'activité du groupement porte-parole de la majorité apparaît sans base légale au Tribunal. Les conventions, à la veille de la loi de 1884, n'ont donc, aux yeux de la jurisprudence, qu'une existence de fait et non de droit.

La tendance
Irrésistible
des faits.

En somme, jusqu'en 1884, loin de chercher à adapter le mécanisme contractuel pour accorder un effet réglementaire à la convention collective, on ne peut même pas encore reconnaître à celle-ci la seule valeur d'un contrat créateur d'obligations juridiques, fût-ce entre signataires. Et cependant, de même qu'une tendance naturelle pousse les professionnels à s'as-

societ, de même cherche-t-on aussitôt à établir des accords collectifs, sans valeur juridique peut-être, mais dans lesquels s'exprime déjà le besoin d'ordre et d'autorité qui paraissent essentiels à la société professionnelle.

Le résultat
des efforts
ouvriers: la
loi du 21
Mars 1884.

Les efforts ouvriers en faveur de la reconnaissance des associations finissent par triompher en 1884. La loi du 21 Mars 1884 est une loi de faveur, elle accorde aux associations professionnelles des privilèges qu'elle refusera jusqu'en 1901 aux associations ordinaires. Désormais, en effet, tout groupement, même composé de plus de 20 personnes, fondé pour la défense exclusive des intérêts économiques, commerciaux, agricoles et industriels, entre personnes exerçant la même profession, des professions connexes ou des professions similaires pourra se créer sans autorisation. La seule formalité consistera dans le dépôt de ses statuts et des noms de ses administrateurs, à la mairie dans les départements, à la Préfecture de la Seine à Paris. Une fois ainsi constitués, les syndicats jouiront de ce qu'on appelait alors la petite personnalité morale. Ils pourront contracter, ester en justice, et posséder meubles et immeubles nécessaires à l'exercice de leur activité. Ils pourront se grouper en Unions avec d'autres associations professionnelles, mais ces Unions n'auront point, à cette époque, la personnalité morale.

La reconnais-
sance légale des
syndicats.

Ainsi donc, le syndicat professionnel trouve désormais dans la loi sa reconnaissance et ses formes légales. Du même coup, l'obstacle juridique à la conclusion de conventions collectives se trouve levé puisque deux collectivités professionnelles organisées et permanentes, représentant les intérêts respectifs et souvent antagonistes du monde du travail et du capital, peuvent désormais exister. Mais, pour que de la loi puisse résulter tout ce qu'elle contient de virtualité dans le sens de l'organisation professionnelle par la voie contractuelle, il faut que cette loi confère au syndicat des pouvoirs déterminés. Or, à cet égard, quels sont ceux que donne la loi de 1884 ? En fait-elle une institution de droit public capable de parler au nom de la profession tout entière et de lier, par conséquent, ceux qui ne sont pas affiliés au syndicat ? Limite-t-elle, au contraire, son champ d'action aux intéressés eux-mêmes et ne voit-elle, dans le syndicat que le simple représentant de ses propres membres ? Aussi bien faut-il reconnaître qu'il était difficile, à ce moment, d'aller aussi loin qu'auraient voulu certains dans l'octroi de pouvoirs quasi législatifs aux syndicats, car ceux-ci venaient à peine à l'existence; ils sortaient d'une période difficile faite de tolérance

Quelle en est,
à ce moment,
la nature juri-
dique ?

ce et de répression alternée, ils avaient un caractère presque clandestin. Nous verrons les tendances qui se les partageaient et qui étaient peu propices à en faire, dès ce moment, des instruments organiques, leur maturité sociale n'était pas suffisante : Les uns étaient animés surtout par des idées professionnelles, d'autres étaient organisés sur un plan confessionnel, d'autres enfin étaient mûs par des idées politiques. L'homogénéité était loin d'être faite - elle n'est point encore même faite à l'heure actuelle. - Ce sont ces quelques considérations qu'il faut avoir à l'esprit quand on porte un jugement sur la loi de 1884 et ses lacunes.

La loi de 1884 est une loi de liberté.

Dans l'esprit de ses auteurs, la loi de 1884 n'est nullement un retour au régime corporatif ou au droit corporatif antérieur à 1789. C'est, au contraire, un corollaire du principe dominant de la révolution française, la liberté individuelle. Le législateur ne recherche en effet qu'un but : l'extension de la liberté individuelle à des champs d'action qui lui étaient interdits. Pourquoi refuser, en effet, à un individu la faculté de s'associer à ses semblables pour des objets licites du moment qu'on ne lui fait pas de cette association une obligation ? La volonté et la liberté de l'individu ne reçoivent, de ce fait, nulle atteinte. Le Syndicat est une association, un libre contrat, un groupement dans lequel on entre et d'où l'on sort librement. La qualité de syndiqué ne confère aucun privilège ni aucune déchéance dans la profession. Les décisions syndicales n'ont d'effet qu'entre les syndiqués eux-mêmes c'est-à-dire entre les parties contractantes et pendant le temps de leur affiliation. La préoccupation libérale du législateur français a donné en particulier au syndicat français sa physionomie propre, physionomie qui différencie le syndicat français à la fois du syndicat britannique et des syndicats dans les pays totalitaires.

Différence avec les syndicats anglais.

En Angleterre, le syndicat n'a jamais été fondé - même après la révolution, ou la quasi-révolution du néo-trade unionisme - que sur le plan professionnel et, par conséquent, aucune considération politique, aucune considération confessionnelle n'y a été introduite; dans chaque industrie, il n'existe qu'un syndicat et ces syndicats sont groupés dans des Unions multiples et de plus en plus importantes, par conséquent, point de rivalité, point de multiplicité comme chez nous.

Et les syndicats obligatoires de l'I-

D'un autre côté, le syndicat français n'a rien de commun non plus avec le syndicat des pays totalitaires: Dans des pays comme l'Italie moderne par exem-

talie totalitaire.

ple le syndicat est un syndicat obligatoire. Mais il ne peut être composé que de membres appartenant au parti fasciste. C'est un rouage intégré dans l'ensemble des rouages administratifs de l'Etat et il est investi de pouvoirs tels que seul il a qualité pour représenter la profession.

Les principes légaux du syndicat français de 1884.

Chez nous, au contraire, le syndicalisme - tel qu'il est issu de la loi de 1884 - a un triple caractère que la pratique et les réformes législatives postérieures devaient modifier, ce triple caractère est le suivant; égalité, liberté, multiplicité. Que veulent dire ces expressions ?

a) Egalité.

a) Egalité: Tous les groupements professionnels sont placés sur le même pied, aucune mention spéciale n'est faite dans la loi ni des organisations patronales, ni des organisations ouvrières. Il peut même se créer des syndicats mixtes et, si pratiquement ils ont été peu nombreux, les cercles ouvriers du Nord fondés sur l'initiative du Comte Albert de Mun en fournissent quelques exemples. D'un autre côté, les syndicats agricoles - qui ont évidemment un caractère un peu particulier - comprennent souvent aujourd'hui, en même temps, des exploitants propriétaires et des travailleurs ouvriers salariés. Enfin, la possibilité est laissée de créer autant de syndicats que faire se peut, soit sur la base confessionnelle, soit sur la base idéologique, ou sur toute autre base. La loi, en somme, se borne à fournir un cadre qui vaut pour les uns comme pour les autres et elle est applicable, à l'exclusion des fonctionnaires, à tous les groupements ayant pour objet la défense des intérêts professionnels, à quelque activité professionnelle qu'appartiennent les membres et à la condition que l'identité, la similitude ou la connexité des métiers exercés, justifie leur union.

b) Liberté.

b) Liberté: cette liberté se mesure aux conditions de constitution, aux relations entre le Syndicat et ses membres, à son champ d'action.

Conditions de formation.

Les conditions de constitution sont réduites au minimum. La constitution des syndicats est libre, leur création n'est subordonnée à aucune autorisation, la loi exige simplement pour leur conférer leur personnalité, qu'ils aient effectué le dépôt de leurs statuts (pour déterminer si leur objet est licite) il s'agit là simplement de signaler leur existence à l'autorité, un peu comme la naissance d'un enfant est enregistré à un bureau d'état-civil. Ce bureau d'état-civil n'est même pas - comme d'aucuns l'auraient voulu la Préfecture de Police. Pour éviter de donner aux ouvriers l'impression d'un contrôle policier, c'est à

la Préfecture de la Seine que se font la déclaration, le dépôt des statuts des syndicats. Fait d'autant plus frappant que les associations ordinaires régies par la loi de 1901 sont déclarées à la Préfecture de Police. En dehors des statuts, doivent aussi être déposés les noms des administrateurs pour s'assurer qu'ils ont bien la qualité de Français jouissant de leurs droits civils prévue dans la loi. Mais, par ailleurs, la rédaction des statuts est libre et leur union avec d'autres possible, sous toutes sortes de formes.

Rapports
des Syndicats
et de leurs
membres.

Dans les rapports des syndicats avec leurs membres, la liberté se manifeste de deux façons :

D'une part l'adhésion à un syndicat est toujours facultative, d'autre part un syndiqué peut se retirer à tout moment, à la seule condition de payer les cotisations afférentes aux six mois suivant son départ.

Champ d'ac-
tion des
syndicats.

Enfin, le champ d'action des syndicats, tel qu'il résulte à la fois des dispositions mêmes de la loi et de l'application qu'en a faite la jurisprudence est très vaste. Sous réserve de demeurer dans le cadre de leur compétence légale, les syndicats peuvent accomplir librement tous les actes de la vie civile sans aucune autorisation préalable et sans aucun contrôle administratif. Ils peuvent ester en justice, contracter, acquérir depuis la loi de 1920 à titre gratuit ou onéreux des biens meubles ou immeubles - solution d'autant plus libérale qu'aux termes de la loi de 1901 sur les associations, celles-ci ne peuvent acquérir à titre gratuit qu'à la double condition d'avoir été déclarée d'utilité publique et d'avoir obtenu une autorisation spéciale. Leur liberté se manifeste par le fait que les syndicats ne relèvent nullement de l'administration mais exclusivement des tribunaux de l'ordre judiciaire qui seuls peuvent prononcer leur dissolution ou des sanctions contre leurs dirigeants.

De cette capacité juridique fort étendue les syndicats peuvent faire le plus large usage. Leur compétence légale a considérablement et continuellement été étendue. D'abord, ils assurent la défense des intérêts de leurs membres et, à ce titre, peuvent entreprendre des réalisations économiques et sociales de toute nature (bibliothèques, périodiques, bureaux de placement, caisses de secours de toutes espèces, des champs d'essais; ils peuvent prendre des intérêts dans des coopératives, souscrire des actions de sociétés d'habitation à bon marché, etc.....

Représenta-
tion de la
profession.

D'un autre côté, leur rôle excède largement la représentation de leurs membres pour s'étendre à la profession tout entière à laquelle appartiennent ces

derniers ; ils sont appelés à désigner les représentants de la profession dans les Commissions et Conseils officiels (notamment au Conseil supérieur du Travail, au Conseil supérieur des Assurances sociales, à l'organisation internationale du travail de Genève), ils interviennent dans l'élaboration de la législation sociale (soit par les avis qu'ils émettent lorsque les enquêtes administratives les sollicitent, soit par la participation de leurs délégués au Conseil Supérieur du Travail qui connaît de toutes les mesures de législation sociale, soit enfin par la bouche de leurs représentants au Conseil National Economique). Ils concluent des conventions collectives, Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un judicioice direct à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent et jouent ainsi le rôle d'un véritable ministère public.

Y a-t-il
compatibilité
entre cette ex-
tension de fait
de la capacité
syndicale et le
libéralisme
de droit?

On s'est demandé si cette extension considérable du rôle des syndicats, si cette mission véritablement quasi publique de représentation de la profession qui leur est reconnue était compatible avec le libéralisme du statut juridique de ces organisations et l'on a émis parfois l'avis qu'il y a une contradiction fondamentale entre le fait de charger le syndicat de représenter et de défendre l'intérêt professionnel et la liberté laissée aux professionnels de former des syndicats opposés ou même de défendre chacun individuellement son intérêt professionnel. L'intérêt professionnel est un et c'est un intérêt collectif qui ne se confond pas avec la somme des intérêts des membres de la profession. Ce raisonnement conduit à préconiser le syndicat obligatoire organisé et se mouvant sur le plan du droit public et non plus du droit privé. Nous n'en sommes pas encore là; mais, depuis 1936, ainsi que nous aurons l'occasion de le voir, sans devenir un rouage de l'administration de l'Etat et tout en pouvant coexister avec d'autres syndicats, les organismes les plus représentatifs ont pris, dans notre économie, une place importante notamment en ce qui touche la conclusion de conventions collectives à compétence étendue et, de ce fait, l'acheminement vers le syndicat obligatoire a été accentué.

Résumé.

Au total, si le législateur avait entendu faire oeuvre libérale, il y avait cependant en germe, dans la loi de 1884, des possibilités qui dépassaient de beaucoup ce point de vue. Le législateur n'y pouvait rien et celui de 1791 avait été plus logique dans sa prohibition totale. Il y a, selon le mot de Cruet, dans toutes les associations, une souveraineté qui commence

et, malgré toutes les explications et toutes les réserves de la loi de 1884, ces associations volontaires sans que les auteurs de la loi s'en soient peut-être douté, offraient déjà un point de départ possible, une préparation éventuelle à une organisation professionnelle. Ainsi qu'il a été dit par deux auteurs dont les formules se trouvent ici à peu près conjuguées, le syndicat, simple association privée, tend à acquérir un pouvoir public sur la profession, à exercer une autorité sur tous les professionnels même les non syndiqués. Partout, on constate que les rapports des organisations professionnelles avec les individus ont tendance à passer du droit privé dans le droit public, à devenir non point des rapports contractuels mais des rapports de souveraineté. Or, l'instrument normal de ce pouvoir quasi souverain du syndicat c'est la convention collective et il vaut la peine maintenant d'en prendre une notion précise.

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est - ou a été pendant longtemps - un accord conclu entre un patron, un groupe de patrons ou un syndicat de patrons d'une part et d'autre part les délégués de leurs employés ou de leurs ouvriers, ou les délégués des syndicats dont ils font partie, dans le but de fixer les conditions générales de travail que les employeurs s'engagent à appliquer dans leurs établissements.

Les deux caractéristiques de l'institution se retrouvent dans sa dénomination. D'abord c'est une convention, et elle est collective.

a) Caractère contractuel.

C'est une convention: c'est-à-dire un accord de volontés libres. C'est une convention de nature contractuelle, puisqu'elle fait naître des obligations à la charge de chacune des deux parties qui y prennent part. En ceci elle diffère du règlement d'atelier, qui lui, émane de la volonté unilatérale du patron et que l'ouvrier n'a qu'un droit : celui d'accepter ou de refuser mais non pas de modifier.

b) caractère collectif.

C'est une convention collective: En ceci elle se différencie du contrat individuel de travail, même librement discuté. Collective, elle l'est à la fois par le fait qu'au moins d'un des deux côtés ce sont les représentants d'une collectivité qui la négocient et qui la concluent, et par le fait que, dans son application, elle vise non point un ouvrier déterminé mais un groupe ou une collectivité.

En effet, si du côté des employeurs il peut y avoir comme partie un seul ou plusieurs chefs d'établissements, agissant conjointement ou syndicalement, du côté des salariés c'est toujours une collectivité, or-

ganisée ou non qui est partie : ce peut être l'ensemble des travailleurs d'un même établissement ou d'un ensemble d'établissements ce peut être un syndicat ou une association. Dans son application, le contrat collectif a généralement un caractère collectif réglementaire, en ce sens que les dispositions qu'il contient ne s'appliquent pas à tel ou tel ouvrier ou employé nommé désigné, mais à tous les travailleurs, quels qu'ils soient, appartenant aux catégories visées, et qui sont ou qui seront employés dans l'établissement pendant la durée de validité de la convention. En ceci, la convention collective se différencie du contrat de travail proprement dit, par lequel un travailleur déterminé engage ses services à un employeur déterminé à des conditions et pour une durée convenue entre eux.

c)Caractère réglementaire.

En somme, si l'on veut résumer les caractères essentiels de la convention collective, on peut dire : qu'elle est à la fois antérieure, extérieure, et supérieure à la convention individuelle. Elle constitue une sorte de règlement d'atelier discuté et accepté par les deux parties, traitant collectivement, ce qui équilibre les forces et donne à l'accord un caractère vraiment libre. Une telle convention est-elle licite? Si elle l'est, quelle en est la portée? De cette portée quelles conclusions tirer? Pour répondre à ces questions il convient de distinguer deux périodes dans l'évolution Française depuis la loi du 21 Mars 1884.

L'évolution de la convention collective depuis 1884.

1°- La période d'élaboration spontanée de la notion de convention collective sous l'empire des circonstances et des besoins économiques, en même temps que de la croissance de l'activité et de la puissance syndicale.

2°- La période de consécration et de définition du statut légal de la convention collective, avec ses conséquences. L'étude rapide de cette évolution aura l'avantage de déborder en quelque sorte le cadre de la convention collective proprement dite, pour constituer un exemple, une illustration, de l'évolution de la plupart des institutions de législation sociale. D'une façon générale, en effet, l'histoire de nos institutions sociales enseigne qu'elles commencent par être spontanées, répondant en quelque sorte à un besoin naturel de l'individu, puis elles sont tolérées, puis elles sont caractérisées juridiquement par les tribunaux, dotées par ces derniers d'effets plus ou moins complets. Après quoi, le législateur intervient, les valide, les dote d'un statut, et sans interdire d'autres effets, dicte ceux qu'elle produira à défaut de stipulation contraire. Telle est l'évolution qu'ont subie la plupart des institutions, qu'à subie, par exemple, le syndicat professionnel, telle est l'évolution

qu'a subie la convention collective, ainsi que nous allons maintenant le démontrer.

Etudions donc les trois étapes de l'évolution de la convention collective depuis la loi sur les syndicats professionnels, savoir :

la période d'élaboration pratique et jurisprudentielle;

la période d'utilisation administrative et réglementaire ;

la période de reconnaissance , de consécration légale.

I°- Les origines de la convention collective.

I°- Les origines de la convention collective.

Convention collective et syndicalisme.

Le développement des conventions collectives est intimement lié au mouvement syndical. C'est au premier chef une manifestation d'activité syndicale.

Le syndicat est le soubassement , la condition, la raison d'être, l'instrument normal de conclusion des conventions collectives. Deux faits le prouvent :

Dans les divers pays, la progression des conventions collectives est d'autant plus rapide que l'organisation syndicale est plus nombreuse et plus forte.

Au sein d'un pays donné, dans une branche déterminée, le nombre des conventions collectives et surtout, ce qui est beaucoup plus important, le nombre des travailleurs intéressés par des conventions est d'autant plus grand que la syndicalisation c'est-à-dire le nombre des syndiqués par rapport au total des salariés syndiquables est plus élevé.

C'est ce que nous allons démontrer en nous plaçant tour à tour du point de vue international et du point de vue national, sur le plan des comparaisons intersyndicales.

L'Angleterre.

Par exemple, avant la guerre, en 1910, première époque à laquelle avait été dressé un tableau général des conventions collectives en Angleterre, avec distinction des branches d'activité et du nombre des ouvriers intéressés, on enregistrait, en Grande Bretagne, 1700 contrats collectifs couvrant à peu près 2.400.000 ouvriers appartenant à des branches où le nombre des travailleurs syndiqués atteignait environ 2.400.000, sans que d'ailleurs il y ait lieu de voir dans cette coïncidence autre chose qu'une rencontre fortuite. Ce qu'il y a d'intéressant, c'est d'abord de constater que si le nombre des conventions collectives et le

nombre des ouvriers couverts par elles est fort important en Angleterre, c'est en raison du développement global du syndicalisme. Mais à l'intérieur de l'Angleterre, le mouvement des conventions collectives est d'autant plus important que les branches auxquelles il s'applique ont un degré de syndicalisation plus élevé. Les branches les plus fortement syndiquées étaient aussi celles où se rencontraient le plus de bénéficiaires de conventions. Par exemple les mines comptaient au total 56 conventions couvrant 900.000 ouvriers pour 750.000 syndiqués, les métaux et constructions mécaniques comptaient 163 conventions, avec 230.000 bénéficiaires pour un effectif syndiqué total de 414.000 travailleurs. Dans le bâtiment : on trouvait 803 conventions collectives intéressant 800.000 ouvriers, alors que les syndiqués étaient au nombre de 173.000 seulement. Le textile comportait 113 conventions couvrant 460.000 ouvriers sur 435.000 syndiqués trade-unionistes. (L'industrie textile en Angleterre, en particulier l'industrie cotonnière, était une de celles où le mouvement des conventions collectives était le plus développé, et la convention de Brockland en particulier démontrait le mieux la bonne foi des travailleurs anglais. Aussi dans cette convention qui existe depuis une cinquantaine d'années n'a jamais été violée. Chaque fois qu'il s'est agi d'obtenir une modification, les ouvriers ont fait les démarches nécessaires, et lorsque les patrons se sont refusés à accorder satisfaction, les travailleurs ont soigneusement respecté les délais de préavis avant de cesser collectivement le travail, lorsque des conventions collectives sont ainsi respectées, elles donnent, de part et d'autre, un grand degré de confiance et l'on comprend qu'en Angleterre ce soit surtout par la voie des conventions collectives beaucoup plus que par la voie législative que nombre de questions ont été réglées.

En revanche dans le vêtement où la syndicalisation était très faible en raison du caractère artisanal ou du travail à domicile de la plupart des organisations, 74.000 unionistes seulement figuraient dans les effectifs syndicaux. C'est pourquoi le nombre des conventions était faible : 303, et le nombre des bénéficiaires encore plus restreint : 50.000 seulement.

L'Allemagne.

Le cas de l'Allemagne est encore plus frappant puis que, avant la guerre, ses travailleurs avaient obtenu plus de 8.000 conventions collectives applicables à 150.000 établissements occupant 1.350.000 ouvriers. Et depuis la guerre, jusqu'en 1933, époque où ont été supprimés simultanément les conventions collectives et les syndicats, le parallélisme est étroit entre le développement syndical et le développement conventionnel :

	Conventions	Etablissements	Syndiquées	Personnes employées.
1915	10.000	120.000	1.500.000	1.000.000
1920	11.000	272.000	10.000.000	6.000.000
1929	9.000	997.000	6 000.000	12.000.000

La nouvelle organisation allemande, tout en supprimant théoriquement les conventions collectives, en a conservé le contenu sous la forme de règlements collectifs du travail, dont le nombre de bénéficiaires est le même. En d'autres termes, au lieu de donner aux conventions un caractère contractuel qui semblait indiquer ou impliquer de la part des ouvriers et des patrons le droit de traiter librement les conditions dans lesquelles ils travailleraient, ce sont des règlements collectifs d'état, des actes émanant de l'autorité qui déterminent les conditions, pratiquement ce sont les anciennes conditions qui sont appliquées. C'est donc simplement la nature juridique de l'acte qui les constate qui s'est trouvée modifiée.

La France.

Faible développement des conventions collectives.

A côté de ces chiffres, notre pays faisait évidemment pauvre figure, avant la guerre, en effet, tandis que le contrat collectif atteignait en Angleterre, aux Etats-Unis et en Allemagne un essor inouï qui groupait dans ses cadres des millions de travailleurs, en France, son adoption était restreinte et son domaine fort peu étendu. Dans les industries à forte organisation syndicale et d'esprit corporatif homogène et traditionnel, les conventions collectives étaient bien parvenues à s'imposer et à triompher des résistances patronales. La typographie, où l'organisation ouvrière était puissamment organisée, en une Fédération unique des Travailleurs du Livre, les mines, géographiquement et économiquement concentrées et syndicalement unifiées tant du côté patronal qu'ouvrier, les pratiquaient dès la fin du XIX^e siècle, et les conventions minières d'Arras (1891) avaient acquis une véritable célébrité. L'industrie du bâtiment s'y était ralliée au début du XX^e siècle, mais, d'une part, les autres branches les ignoraient presque et, d'autre part, en dehors de la typographie et des mines, objets de conventions compréhensives et territorialement étendues, elles revêtaient la forme d'accords fragmentaires, étroits et à champ d'action exigü. Dans les autres industries, elles étaient exceptionnelles, dans l'agriculture, on n'en enregistrait que quelques-uns. Dans le commerce, elles étaient à peu près inconnues. En un mot, même en l'absence de documents précis, on peut dire que le nombre des travailleurs dont la rémunération et les conditions de travail étaient réglées

par une convention collective de travail était infime, eu égard à la masse des salariés français et ne pouvait soutenir la comparaison avec les chiffres correspondants en Angleterre et en Allemagne.

Leur faible portée.

Les statistiques du ministère du travail révélaient la faiblesse de leur développement numérique. Encore ne doivent-elles pas faire illusion et les chiffres eux-mêmes, déjà fort restreints, s'amointrissent davantage quand on songe qu'un grand nombre des conventions ne s'appliquaient qu'à un établissement et qu'elles se bornaient à enregistrer une transaction momentanée d'après grève. Un petit nombre visait toutes les exploitations d'une localité. Quelques-uns, dans les usines de textiles (par exemple dans le tulle de Calais) et le bâtiment, s'appliquaient à une région tout entière, aucune n'était comparable aux grandes conventions allemandes stipulant pour l'ensemble du pays. En outre, comme la convention apparaissait sous les traits d'un accord mettant fin à une grève, elle participait, par là même, du caractère limité et précaire de la cause qui l'avait fait naître. Elle se bornait, en général, à enregistrer l'accord précis et provisoire sur le point qui avait donné naissance au différend, laissant dans l'ombre toutes les autres clauses susceptibles de constituer le statut local, régional et général de la profession. Elle ne contenait guère de dispositions propres à éviter les conflits en réglant par avance une procédure de conciliation ou d'arbitrage. Si, dans l'industrie du Livre fonctionnaient des commissions mixtes qui, sans empêcher absolument les conflits, en avaient cependant beaucoup diminué la fréquence, par contre, partout ailleurs, elles cessaient d'être respectées dès qu'une question de salaire ou d'horaire mettait aux prises patrons et ouvriers, une grève éclatait alors, suivie d'un accord aussi précaire et dont la conclusion, quand elle était portée à la connaissance du Ministre du Travail, était enregistrée comme une convention collective nouvelle et en grossissait le nombre. Même ainsi artificiellement amplifié, ce nombre demeurait modeste et allait annuellement en décroissant. De 1910, première date à laquelle remontent les renseignements globaux dignes de foi, jusqu'à la veille de la guerre, les contrats collectifs signalés à l'Office du Travail avaient été en diminuant : 252 en 1910, 202 en 1911, 104 en 1912, 67 en 1913. Quelles données de détail pouvait-on retenir pour compléter ces données globales ?

Rôle des syndicats dans la conclusion des

D'abord, quel était le rôle des syndicats dans la conclusion de ces accords ? Il pouvait, se mesurer à 2 indices :

accords.

1°- au fait que les conventions étaient conclues ou non en application de la loi de 1892;

2°- à l'étude des interventions relevées.

Convention

à la suite des
conflits.

1°- Quand elles étaient conclues en vertu de la loi, elles étaient vraiment occasionnelles, précaires, restreintes, presque imposées. Elles ne répondaient pas à une volonté comme le règlement contractuel de l'ensemble des relations entre patrons et ouvriers. Quand au contraire, elles étaient conclues en dehors d'une procédure de conciliation, elles témoignaient d'une volonté de les régler conventionnellement. Or, de 1910 à 1914, sur 676 accords collectifs enregistrés, 323, soit tout près de la moitié, avaient été signés à l'occasion de l'application de la loi de 1892. Et encore ce chiffre était-il artificiellement grossi par le nombre relativement considérable de convention libres conclues en 1910 : 171 contre 81. Les autres années, au contraire, la majeure partie des conventions avaient été passées à l'occasion de la mise en œuvre de la loi de 92. Si, au contraire, nous éliminons l'année 1910, et si nous étudions les années 1911, 1912 et 1913, nous relevons qu'au cours de ces années le nombre des conventions collectives conclues après grève, à l'occasion d'un conflit et sous l'égide du Juge de Paix l'emportait, de façon très large, sur les conventions librement conclues.

Conventions
sans conflit.

2°- Pour ce qui est des interventions directes des syndicats dans la conclusion des conventions collectives, elle ressort des données suivantes : sur 424 conventions de toute nature, conclues au cours des années 1911 - 1914, celles dans lesquelles une des parties au moins était un syndicat figuraient pour 105, soit 25% du total. Sans doute, faut-il tenir compte du fait que la majeure partie des prétendues conventions collectives étaient la suite de la procédure de conciliation et d'arbitrage facultatifs institués par la loi de 1892 et, qu'à ce titre, elle faisait intervenir des groupements ou collectivités inorganisées, telles que des délégations de grève désignées expressément pour l'entrée en contact avec l'autre partie. Mais, même en s'en tenant aux seules conventions librement conclues, et sans recours à l'intervention du juge de paix, de la loi de 1892, elles étaient loin d'avoir été toutes entièrement débattues et conclues par au moins un groupement professionnel.

En effet, de 1911 à 1914, 173 conventions de cette nature avaient été portées à la connaissance du ministère du Travail; sur ce total, 105, soit 60% émanaient d'une initiative syndicale. Le reste avait

donné lieu à la simple intervention de délégués occasionnels de collectivités ouvrières.

Causes de la
faiblesse des
interventions
syndicales.

Outre les raisons générales que nous étudierons par la suite de cette faiblesse numérique des conventions collectives en France, des causes particulières expliquaient la rareté relative des interventions syndicales. D'une part, la loi de 1892 se prêtait mal à cette intervention; elle postulait même indirectement leur éviction. Elle souhaitait plutôt la formation de délégations spéciales constituées sur l'invitation du Juge de Paix à l'occasion d'un conflit déterminé et en vue de la résolution de ce conflit par un procès-verbal de conciliation, véritable convention collective provoquée ou par un arbitrage qui, quand il était appliqué, était une sorte de convention collective imposée. En fait, le Juge de Paix faisait constituer une délégation : cette délégation, s'il s'agit uniquement d'une grève ayant éclaté dans un établissement, doit évidemment comporter uniquement des ouvriers de cet établissement; Or, si les ouvriers de cet établissement ne sont pas syndiqués, ou plutôt si les ouvriers de cet établissement tout en étant syndiqués ne figurent pas parmi le personnel dirigeant du syndicat, et si les délégués chargés de représenter les intéressés, ne sont point des fonctionnaires syndicaux, la représentation syndicale est nulle; on aura donc ainsi une convention collective soit sous la forme d'un accord ou d'un procès-verbal de conciliation, soit sous la forme d'arbitrage imposé qui ne comportera pas de représentation syndicale.

D'autre part, comme nous le montrerons par la suite, durant toute cette période, les syndicats français n'ont pas encore acquis le sens de leur rôle constructif. Ils sont encore très attachés à leur ancien caractère combatif; ils n'ont pas dépouillé le vieil homme; ils sont encore, comme ils l'ont été pendant longtemps, des résistances; ils n'ont pas oublié qu'ils ont été pendant longtemps, des organes de lutte des organes de défense - organes de lutte souvent clandestins, organes de lutte souvent violente - et par conséquent, de là à devenir un instrument d'organisation professionnelle, il y a loin; il y a une longue évolution à subir. Et cette évolution, avant la guerre n'avait point encore été parcourue par le syndicalisme français.

Défiance
ouvrière

De cette inadaptation, résulte pour les ouvriers une défiance prolongée à l'égard de ces accords. Après tout, les travailleurs français d'avant guerre sont partisans de la lutte des classes, ils sont partisans de la violence dans les relations entre patrons et

ouvriers. Or, la convention collective est le type de la collaboration de classes et, par conséquent, on comprend que le syndicalisme révolutionnaire y répugne et comme les syndicalistes révolutionnaires ont, sinon la majorité, tout au moins la haute main sur la plupart des syndicats, ceci explique pourquoi les syndicalistes d'avant-guerre voyaient avec une certaine défiance les conventions collectives qu'ils estimaient être des moyens de modérer l'ardeur combative de leurs troupes.

Hostilité patronale.

D'un autre côté, il est compréhensible qu'en face d'une combativité pareille, les patrons se présentent mal à la conclusion de conventions collectives. Ayant en face d'eux des groupements qu'ils sentent animés d'un pareil état d'esprit, les patrons ne peuvent conclure des conventions collectives avec des représentants qu'ils savent ne donner aucune garantie matérielle ni même simplement morale? Comment traiteraient-ils avec des syndicats dont la révolution est le but essentiel? Par conséquent même dans les cas où les patrons auraient été disposés à signer des conventions collectives, même quand ils n'avaient pas, pour l'institution de la convention collective une répugnance instinctive, et dont nous déterminerons, par la suite, les motifs, il y avait cependant pour eux de larges raisons de préférer ne point en conclure avec les représentants syndiqués et de préférer, le cas échéant, s'il y avait à régler collectivement leurs relations avec leur personnel, régler directement soit à l'occasion d'un conflit, soit même sans conflit avec des délégués de leur personnel, sur ces délégués leur action était plus grande, car ils les savaient moins enclins que les délégués syndicaux à recevoir des mots d'ordre et à obéir à des considérations extra-professionnelles. De même le cas échéant, les patrons étaient plutôt disposés à traiter avec des groupements plus vastes, moins restreints qu'un syndicat dont ils n'ignoraient pas la faiblesse des effectifs et de leur autorité sur les travailleurs. Mieux valait au contraire, traiter avec un groupement moins précaire qui représentait une masse homogène d'ouvriers que de traiter avec un syndicat qui constituait peut être une organisation légalement organisée, mais qui pratiquement, représentait un nombre infime de travailleurs et avait sur la masse des ouvriers une action tout à fait restreinte.

La preuve résulte des statistiques sur la répartition des conventions d'après le nombre des entreprises intéressées : De 1910 à 1913, sur 530 conventions collectives enregistrées, 116 intéressaient une

seule entreprise, c'est-à-dire 25 %; le reste 75 %, couvrirait plusieurs entreprises. Il semble résulter de ces chiffres que, contrairement à ce que nous disions antérieurement la convention collective commençait déjà à revêtir ce caractère de règlement applicable à l'ensemble des entreprises ou à l'ensemble d'une profession. Il ne faut pas se méprendre sur la portée de ces données statistiques. A la vérité comme ces conventions étaient d'origine juridictionnelle, comme elles provenaient de procès-verbaux d'accords après conciliation devant le juge de paix, elles mettaient souvent en cause, à l'occasion des conflits qui leur avait donné naissance, deux ou plusieurs entreprises d'une même localité, ce qui ne permettait pas de conclure à une tendance vraiment collective, qui eût d'ailleurs été inconcevable en dehors de l'intervention d'une forte organisation syndicale laquelle nous le démontrerons, n'existait point alors en France. La preuve peut en être prouvée dans les conditions de conclusion des conventions, notamment dans leurs rapports avec les grèves. De 1910 à 1914, sur 676 conventions, 481 c'est-à-dire plus des deux tiers avaient été conclues après grève, et 195 conventions seulement avaient été conclues sans grève. C'est dire que les conventions collectives avaient bien conservé leur caractère de traité de paix, une simple trêve au milieu d'une lutte continue, d'une lutte sociale permanente. Elles n'étaient point du tout ce que souhaitent ses protagonistes, une oeuvre constructive de participation à la paix sociale et d'organisation professionnelle.

Répartition des conventions entre les professions.

Comment ces conventions collectives se distribuaient-elles entre les diverses catégories professionnelles ?

Sur 673 conventions conclues de 1910 à 1914 et pour lesquelles il a été possible de discerner la profession intéressée, un tiers concernait le bâtiment, lequel d'ailleurs donnait lieu à une multitude de petites conventions de chantiers ou locales et dans lequel une agitation classique provoquait des conflits, terminés par des conventions-procès-verbaux de conciliation. Venait ensuite l'agriculture avec 69 conventions qui appelaient une observation analogue, car les conventions collectives y étaient souvent de simples arrangements momentanés entre équipes de travailleurs saisonniers et exploitants, principalement dans la viticulture du Midi. Les transports, la manutention, le textile et le vêtement, l'industrie du bois comptaient chacune une cinquantaine de conventions soit environ 7,5 % du total. Le livre et l'industrie du papier faisaient bonne figure avec 41 accords, les mines

et carrières, eu égard à la faiblesse du nombre des entreprises, enregistraient un nombre appréciable de contrats : 28; tandis, au contraire, que compte tenu du nombre des établissements et de l'importance de leurs effectifs, les métaux, les pierres et la verre-rie, les cuirs et peaux, l'alimentation, les indus-tries chimiques et surtout les employés de commerce comptaient un nombre relativement insignifiant de conventions puisqu'il n'atteignait même pas une vingtaine pour chacune de ces catégories professionnelles.

Ces chiffres n'ont bien entendu, qu'une valeur très relative. Ils ne sont nullement comparables à ceux des relevés anglais ou allemands. Le nombre des conventions collectives n'a aucune signification réelle s'il n'est pas complété par celui des établissements intéressés et des ouvriers employés. Une convention comme la convention d'Arras, comprenant la totalité du personnel minier du bassin du Pas-de-Calais, a plus d'importance qu'une centaine de conventions conclues entre agriculteurs et équipes d'une dizaine d'ouvriers. Néanmoins, ces données numériques confirment qu'au total, avant la guerre, la convention collective était loin d'être acclimatée en France comme instrument normal d'organisation des rapports du monde du travail.

Les principales clauses des conventions collectives.

Dès lors, il est relativement vain de rechercher quelles en étaient les principales stipulations. Toutefois, il n'est pas mauvais de déterminer d'une part comment s'en répartissaient les causes, d'autre part si leur diversité et leur multiplicité allaient s'accroissant. Ce dernier indice est d'ailleurs difficile à extraire des statistiques françaises en raison de la très faible durée sur laquelle elles portaient avant guerre.

Quoi qu'il en soit, les principales dispositions se décomposaient ainsi, par ordre d'importance numérique décroissante :

Salaires.

Les clauses de salaires minima tenaient largement la tête puisqu'elles figuraient dans 88 % à 96 % des conventions (88 % en 1913, 96 % en 1911);

Durée du travail.

La limitation de la durée du travail donnait lieu à mention dans 18 à 55 % des conventions. A l'époque où nous nous plaçons la durée du travail n'avait point encore été réglée par la loi, tout au moins pour l'ensemble des travailleurs et en particulier pour les travailleurs hommes adultes. La loi était sans doute intervenue au profit des enfants et des femmes. Par extension et indirectement, il en était résulté une certaine limitation de la durée du travail des adultes. Mais légalement ceux-ci ne bénéficiaient pas d'une limitation de la durée de leurs occupations; et il fallut attendre la loi du 23 avril 1919 sur la journée

de 8 heures pour voir poser cette règle pour l'ensemble du personnel. A vrai dire il existe des pays qui ne connaissent pas la réglementation légale de la durée du travail et où cependant, par la force même de la puissance syndicale et par la généralisation de la mesure dans les conventions collectives, on est parvenu au même résultat. Il en est ainsi en Angleterre qui a connu la loi de 8 heures avant nous, qui l'a généralisée dans l'ensemble des entreprises sans que la loi en fasse une obligation mais simplement par la toute puissance des syndicats et par l'utilisation sagace des conventions collectives. Néanmoins, chez nous la réglementation contractuelle toujours réputée insuffisante et inférieure à l'intervention législative les indemnités spéciales pour heures supplémentaires étaient mentionnées dans 21 à 44 % des conventions. Elles complètent d'ailleurs généralement les tarifs de salaires minima.

Repos.

Les repos intercalaires au cours de la journée, ou le repos hebdomadaire - lequel, à l'époque, n'avait point encore atteint l'extension qu'il a acquise aujourd'hui, puisque la loi qui l'instituait était alors vieille à peine de 4 ans et que ses modalités d'application étaient hésitantes - avaient donné lieu à stipulation dans 10 % à 23 % des conventions, selon les années, témoignant ainsi du peu d'importance relative qu'y attachaient les ouvriers. Du reste, les différences considérables entre les maxima et les minima envisagés s'expliquent par le caractère circonstanciel des conventions. Quand elles étaient comme en 1910, année de calme relatif, conclues en grand nombre sans conflit, leur contenu était plus varié. Il portait davantage sur les clauses économiques et sociales. Quand au contraire, comme en 1912-1913, la grande majorité des conventions, les cinq sixièmes avait pour objet de mettre fin à une grève, alors les clauses quasi politiques se multipliaient. Ainsi, en 1912, 6% des conventions et en 1913, plus de 10 % contiennent des dispositions relatives à la liberté syndicale; 25 % et 16 %, des clauses relatives aux modalités du travail; 6 % des stipulations concernant l'institution d'une commission mixte d'arbitrage.

Si l'on ajoute à ces clauses celles concernant le recrutement des ouvriers et des apprentis, la fixation des délais-congés, les gratifications pour travaux dangereux, les accidents du travail, les retenues et les amendes, qui donnent lieu à insertion dans 5 à 10 % des conventions, on aura épuisé la liste des clauses intéressant les ouvriers, en dehors du taux des salaires qui est de beaucoup et très naturellement leur préoccupation essentielle. Au total, sans contester

que sous l'influence extérieure de la loi de 1892, la convention collective ait fait une timide apparition en France, elle faisait bien pâle figure auprès du succès qu'elle avait obtenu à l'étranger et des effectifs qu'elle y englobait. Là où chez nous les établissements chiffrèrent par centaines et le personnel englobé par milliers, en Angleterre et en Allemagne le nombre des établissements s'estimait en millions et les effectifs ouvriers et employés par centaines de mille, voire par millions.

Causes du
développement
restreint des
conventions col-
lectives en
France.

De ce développement restreint des conventions collectives en France qu'elles étaient les causes ?

On peut, à notre avis, les ramener à 3 principales, concernant les personnes et les institutions intéressées :

En premier lieu : du côté ouvrier, la faiblesse relative du mouvement syndical en France, la diversité de ses courants et la multiplicité des groupements, la tendance à une organisation plus puissante et plus homogène par la voie de la fédération et de l'union, sur la base de ce qui était de nature à créer un trait d'union entre groupements de nature et de mentalité fort diverses; enfin, la survivance dans la plupart des syndicats et de leurs unions d'une attitude combative et de lutte peu propice aux solutions pacifiques et juridiques des relations ouvrières toujours considérées avec suspicion.

En second lieu, du côté patronal, un individualisme excessif peu favorable à la syndicalisation, surtout chez les petits employeurs dont l'abstention, dans un pays de moyennes entreprises comme la France, en éliminait la plus grande partie des conventions collectives, un manque d'unité et d'autorité dans les syndicats patronaux qui ne sont venus que plus tard à la conscience de la communauté d'action, enfin, la méfiance à l'égard d'un syndicalisme ouvrier violent, peu représentatif et non suivi par la masse des travailleurs.

En troisième lieu, du côté juridictionnel, l'absence complète de statut légal de la convention collective. Si bien que, tout en étant à peu près d'accord, sur sa validité, les tribunaux hésitaient quant à la détermination de sa nature et cette hésitation se traduisait par une indécision sur la portée et l'étendue de la convention collective, ce qui lui enlevait à peu près toute valeur pratique.

Reprenons, en les développant, ces 3 séries d'obstacles.

L'attitude de
la classe ou-

Pour comprendre l'attitude de la classe ouvrière organisée à l'égard des conventions collectives, il

rière.

A- La structure syndicale.

est bon, d'une part, de rechercher quelle est la structure organique du syndicalisme français, d'autre part, de se demander comment il y est parvenu et comment cette organisation, pendant tout le temps qu'elle a mis à se constituer a retardé l'activité constructive et y a même, dans une large mesure, fait obstacle, en raison des autres formes d'activité qui l'absorbait.

Le syndicalisme est une sorte d'édifice à plusieurs étages: à la base, le syndicat qui réunit les individus d'après le métier qu'ils exercent, syndicat de serruriers, de charpentiers, d'ouvriers, du bâtiment. Sa compétence territoriale est généralement une compétence locale, et par la force même des choses, ses effectifs sont souvent très restreints. Au second degré, les bourses de travail et les fédérations de métiers ou d'industries.

Les bourses de travail, comme le nom l'indique, visaient originellement à être des sortes de marchés du travail où les ouvriers en quête d'ouvrage et les employeurs à la recherche de travailleurs, se seraient rencontrés et auraient conclu entre eux les contrats individuels d'emploi. A la vérité, les bourses du travail sont plutôt des fédérations locales, régionales ou départementales de syndicats groupés tant en vue d'entretenir à frais communs des services d'intérêt général tels que bibliothèques, salles de réunion, caisses de secours en cas de grève, viatiques, services de placement, services médicaux, etc... qu'en vue d'unifier l'action de leurs membres en raison du caractère de plus en plus homogène des conditions du travail et du salaire dans chaque région. Les fédérations de métiers ou d'industries ont une compétence territoriale plus étendue, elles groupent les travailleurs par métier ou par industrie, le métier ayant une acception plus étroite que l'industrie, laquelle comporte tous les travailleurs participant à une oeuvre commune, par exemple, les mineurs groupés en une fédération des travailleurs du sous-sol, ou les typographes, lithographes, etc... groupés en une fédération des travailleurs du livre organisée en sections locales. Au troisième étage, ces bourses du travail, appelées dans le langage officiel du syndicalisme français "les unions départementales" ou "les fédérations de métiers ou d'industrie" sont confédérées en 2 grands groupements d'importance inégale:

La Confédération générale du Travail dans laquelle s'est de nouveau fusionnée, depuis 1936, la confédération Générale du Travail Unitaire, à tendance communiste, qui s'en était séparée en 1921, et la Confédération Nationale des Travailleurs Chrétiens.

La première représente le syndicalisme réformiste et révolutionnaire suivant les groupements qui la constituent.

La seconde, s'inspirant plutôt des tendances de ce que l'on appelle le catholicisme social marqué par les encycliques des papes réformistes : Léon XIII et Pie XI.

Enfin, au-dessus des organisations nationales, les organisations internationales qui ont été au nombre de 4 :

La première créée par Karl Marx;

La deuxième l'International d'Amsterdam qui, sur le plan international représentait la tendance de la C.G.T.

La troisième, l'Internationale de Moscou qui représentait la tendance communiste.

Enfin, la Confédération internationale des Travailleurs Chrétiens pour ne rien dire des secrétaires internationaux, des travailleurs du chemin de fer et du sous-sol à caractère plus strictement professionnel et corporatif.

B- Le processus de l'organisation syndicale.

Cet édifice n'a évidemment pas été construit en un jour. Il a fallu de longues années pour lui donner son aspect actuel. Il a fallu surtout de longs efforts des hommes et des institutions pour l'amener à la conception de son rôle constructif.

A l'origine, et jusqu'à la guerre de 1914, le syndicalisme français est révolutionnaire. Les membres se recrutent parmi les artisans élevés dans la vieille tradition du socialisme français et ils dissocient mal l'action corporative de l'action politique. Il faut attendre 1895 et la création de la C.G.T. pour voir proclamer, au moins théoriquement, l'indépendance politique. Toutefois, l'avènement et la consolidation de la République replient les travailleurs sur eux-mêmes. La répression de la Commune, l'interdiction de l'Internationale montrent aux ouvriers qu'ils ne doivent pas compter sur les républicains bourgeois pour améliorer leur sort. Ils regardent avec suspicion toutes les mesures prises ou proposées par le législateur. Rien n'est plus typique à cet égard que leur attitude vis-à-vis de la loi sur les syndicats. Ils y voient un moyen de les ligoter et de les soumettre à la surveillance de la police. Aussi, pendant longtemps, boudent-ils le texte légal et refusent-ils d'accomplir les formalités légales. Toutefois, ils comprennent la nécessité du groupement et surtout de l'Union au deuxième degré de syndicats qui, s'ils demeurent au stade du groupement des individus, seront sans

force, sans ressources, sans autorité, en face d'un patronat tout puissant et concentré, ou des pouvoirs publics indifférents.

Mais sur quelle base s'organiser ? Base professionnelle ou base régionale ? Métier ou industrie ?

C-La base de l'organisation
Fédérations
de métiers ou
Bourses du Travail ?

La base professionnelle convient aux métiers fortement constitués, homogènes, évolués intellectuellement et socialement, comme les typographes ou concentrés géographiquement et accoutumés à l'action et à la revendication collective, comme les mineurs. Mais, pour la poussière des menus syndicats et surtout en vue de grouper tous ceux qui participent du caractère de la classe ouvrière comme les artisans et même les ouvriers, pour grouper les travailleurs spécialisés et les manoeuvres, c'est, au contraire, la base territoriale qu'il faut adopter et un des militants les plus attachants de la classe ouvrière française dont il n'était d'ailleurs pas issu, mais à laquelle il se consacra tout entier au point de mourir prématurément à l'ouvrage à 33 ans, Pelloutier s'attacha à la création des Bourses du travail, et à leur fédération, première réalisation réussie d'un groupement de l'ensemble des associations ouvrières. Il avait compris que les bourses du travail permettraient à la classe ouvrière française de prendre conscience de la solidarité qui en unissait les membres. Il se heurta à la résistance des partisans des fédérations de métiers. Mais il en eut raison, les bourses du travail furent les premières réalisations du syndicalisme français au second degré. Et lorsque Pelloutier mourut, son oeuvre était à peu près complètement achevée, toutes les grandes villes françaises étaient dotées de bourses du travail.

Pelloutier
et les Bourses
du Travail.

Toutefois, la bourse du travail, étant donné son caractère territorial, étant donné la diversité des travailleurs et des ouvriers qui s'y groupent est en quelque sorte, incompatible avec l'idée de la convention collective, car, à ce stade de l'évolution industrielle et syndicale, les conventions ne se concevaient guère que sur le plan étroit de l'entreprise ou de la localité, en dehors des industries concentrées et l'on comprend que, loin de favoriser la conclusion de conventions collectives, cet effort l'ait au contraire retardée.

D- L'idéologie
politique syndicaliste.

Il en était d'autant plus ainsi que l'idéologie syndicaliste n'était pas du tout orientée vers la collaboration de classe et la négociation pacifique avec les patrons. Le syndicalisme était révolutionnaire, volontiers anarchisant et très peu constructif. Le seul moyen d'arracher à la classe patronale ou

au législateur les réformes légales ou autres lui paraissait être la grève dont la répétition ébranlèrent la société et affaiblirait en tout cas la résistance patronale, voire même la grève portée à sa deuxième puissance ou la forme de la grève générale dont les syndicalistes français se firent les propagandistes non seulement en France mais dans les congrès ouvriers internationaux.

Deux catégories de grèves marquent cette période : les grèves politiques répétées annuellement le 1er Mai en commémoration de la répression sanglante des grèves de 1890 aux Etats-Unis d'Amérique et avec, comme mot d'ordre, la journée de 8 heures, et les grèves corporatives de plus en plus nombreuses et importantes notamment de 1900 à 1911 (maximum 1910 : 1500 grèves, 14.000 établissements atteints, près de 300.000 grévistes et près de 5 millions de journées de chômage). Certaines sont réprimées violemment et contribuent à exciter la population ouvrière.

La déclaration de la C.G.T. d'Amiens (1906).

La philosophie du syndicalisme ouvrier français est résumée dans la fameuse déclaration d'Amiens de 1906 qui confirme et précise la position de la C.G.T. à l'égard des partis politiques et du patronat.

"En ce qui concerne les individus, le Congrès affirme l'entière liberté pour le syndiqué de participer en dehors du groupement corporatif, à telle forme de lutte correspondant à sa conception philosophique ou politique, se bornant à lui demander, en réciprocité, de ne pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe. En ce qui concerne les organisations, le Congrès déclare qu'afin que le syndicalisme atteigne son maximum d'effet, l'action économique doit s'exercer contre le patronat, les organisations confédérées n'ayant pas en tant que groupements syndicaux à se préoccuper des partis et des sectes qui, en dehors et à côté, peuvent poursuivre, en toute liberté, la transformation sociale".

Aussi bien faut-il reconnaître que cette idéologie qui nous paraît aujourd'hui désuète contribua indéniablement à l'organisation syndicaliste de la classe ouvrière française qui, au rebours des Allemands ou des Anglais, voyait à cette époque dans le syndicat moins un organe de défense et d'assistance qu'un instrument de lutte et de combat contre le patronat et la société. En effet, quoique numériquement, syndicalisme révolutionnaire et syndicalisme réformiste se balancent au sein de la C.G.T. le vote égal par syndicat donne le pas aux petits syndicats à faibles effectifs où dominent les syndicalistes révolutionnaires. Au reste, cette mentalité n'a pas complètement

disparu et, pendant les années qui ont séparé 1920 de 1936, l'arrêt de l'activité ouvrière et le ralentissement de la conclusion des conventions collectives qui avaient fleuri après la mise en application de la loi de 8 h. fut le résultat de la répugnance des confédérés unitaires à toute compromission avec le patronat qui aurait enlevé une grande partie de leur force aux contrats collectifs conclus en dehors d'eux, surtout sous le régime de la loi de 1919.

Ainsi, s'explique par conséquent, du côté ouvrier, pourquoi jusqu'à la guerre de 1914 et en dehors de quelques exceptions que nous avons citées, la convention collective n'avait pas acquis droit de cité en France alors qu'elle était extrêmement répandue au dehors.

L'attitude des milieux patronaux.

Du côté patronal, il n'y avait guère plus de propension à se lier au personnel ouvrier ou employé par des conventions de longue durée. Les raisons en tenaient d'une part, à la structure du patronat et de l'organisation patronale française, d'autre part, à une légitime suspicion vis-à-vis d'une personne animée d'un esprit plus subversif que constructif.

La structure du syndicalisme patronal.

En effet, quoique plus ancien que le syndicalisme ouvrier, le syndicalisme patronal n'en a jamais acquis l'unité et l'homogénéité en raison de la profonde différence qui existe entre les divers éléments du patronat français qui s'échelonne depuis l'entreprise géante telles qu'étaient, avant leur nationalisation, les compagnies de chemins de fer, ou telles que sont encore des mines importantes, de grandes compagnies d'assurance, des banques concentrées, des aciéries ou ateliers de constructions mécaniques ou automobiles, jusqu'au modeste artisan travaillant seul ou avec quelques compagnons.

Ceci étant, qu'apprend la statistique quant au syndicalisme patronal c'est-à-dire quant au nombre de patrons syndiqués, au nombre d'établissements syndiqués et au nombre de travailleurs occupés dans ces établissements ?

On ne possède pas de renseignements précis sur les effectifs de la plupart des groupements patronaux. La statistique officielle publiée par le Ministère du travail (Bulletin du Ministère du Travail, juillet-septembre 1932) indique seulement un chiffre global du 1er janvier 1930 : 7.615 syndicats et 604.589 adhérents. D'autre part, le rapport de la Confédération Générale de la Production Française, donne quelques chiffres, mais pour certaines industries seulement. Il paraît en résulter toutefois qu'une fraction importante du patronat français appartient à ces syndicats; d'une manière générale, la presque totalité des

entreprises d'une certaine importance. Au contraire, parmi les petits établissements, parmi les chefs d'entreprise n'occupant qu'un faible nombre de salariés, une part importante ne sont pas syndiqués. Par suite la proportion du nombre de salariés employés dans les entreprises syndiquées par rapport au nombre total des salariés de l'industrie considérée est beaucoup plus élevée que la proportion du nombre d'entreprises syndiquées par rapport au nombre total des établissements de cette industrie. Ainsi dans les industries textiles; les syndicats ne groupent que 2.800 établissements sur les 33.180 recensés en 1926, mais ces 2.800 établissements emploient 660.000 ouvriers sur 834.000. Ceci conduit donc à une double constatation.

D'une part, les syndicats patronaux groupent des entreprises qui dans l'ensemble, emploient une proportion très importante des salariés de l'industrie et du commerce français.

D'autre part, il existe un grand nombre de petites entreprises, de petites exploitations indépendantes, n'occupant que peu de salariés et non syndiquées. C'est là encore un élément que l'on ne saurait négliger dans l'organisation des relations collectives du travail.

Le rôle que peuvent jouer dans l'organisation des relations collectives du travail les groupements patronaux ne dépend pas en effet, uniquement, ni peut-être même principalement, de leurs effectifs, il est encore et surtout lié à l'activité générale de ces groupements, aux buts qu'ils poursuivent, à l'autorité qu'ils ont sur leurs membres. Or, les syndicats patronaux sont, avant tout, souvent même exclusivement, des organismes d'étude et de représentation; ils ont pour mission l'étude des questions économiques, sociales, fiscales intéressant l'ensemble des industriels du groupe, et la représentation des intérêts de ces industriels dans les rapports avec les pouvoirs publics. Ce sont des sortes de succédanés des chambres de commerce et des chambres des Arts et Manufactures. Si l'on excepte certaines œuvres économiques ou sociales, ces syndicats n'ont à aucun titre un rôle de gestion et d'organisation. Du point de vue des relations du travail, d'une part ils ne disposent d'aucune autorité sur leurs membres, d'autre part ils n'ont pas en général qualité pour conclure des conventions collectives de travail. Ils ne disposent d'aucune autorité sur leurs membres, ce sont des organismes d'étude et non de décision, de représentation, et non d'organisation.

sation professionnelle des employeurs dans l'industrie française" montre très bien comment cette situation résulte de l'individualisme foncier des employeurs français: "Les ouvriers n'ont rien à perdre et tout à gagner en se groupant et en agissant de concert. Les patrons, au contraire, s'obligent à une discipline qui peut gêner - momentanément - certaines fabrications. Ils se soumettent à un certain contrôle réciproque, qui contrarie le souci très légitime de secret des organisations de chaque maison. Les décisions communes, quelles que soient les précautions prises constituent toujours une entrave à la liberté, laquelle est considérée comme la base essentielle de la production. Toute une éducation - très lente, très progressive - doit être faite pour qu'apparaisse l'idée que ces restrictions à la liberté individuelle sont commandées par les circonstances et sont, en dernière analyse, conformes à l'intérêt bien compris des associés".

...obstacle
aux conventions
collectives .

Un tel état d'esprit est un obstacle certain à l'établissement d'une autorité des groupements patronaux sur leurs membres. Par voie de conséquence, ces groupements ne seront guère portés à conclure des conventions collectives de travail qui impliquent des engagements liant leurs membres. D'une manière tout à fait générale, les statuts des organisations patronales ne leur permettent pas de conclure de telles conventions. Une telle mission excède le cadre de leur compétence normale et certains statuts interdisent même formellement au syndicat d'intervenir en ce domaine. Aussi, en pratique, lorsque des conventions collectives sont conclues, le sont-elles soit avec des employeurs individuellement considérés, soit avec des syndicats habilités à cette fin par une délibération spéciale de leur assemblée générale, délibération qui ne lie pas les opposants. A plus forte raison ne peut-il être question en général pour une fédération de chambres syndicales de traiter avec des groupements ouvriers, elle n'a, sauf exception, aucune qualité pour le faire, ni aucune autorité à cet égard sur les chambres syndicales qu'elle groupe. D'après les réponses de la Confédération Générale de la Production, une seule Fédération exerçait un certain contrôle sur les conventions collectives passées par les chambres syndicales: la Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics dispose d'une action de coordination se limitant à l'obligation pour les groupements régionaux et les chambres syndicales de la consulter avant de conclure une convention collective contenant des clauses intéressant l'industrie nationale.

Ainsi l'organisation des syndicats patronaux et surtout l'esprit dans lequel était aménagée leur activité étaient aussi peu favorables que possible à l'établissement de conventions collectives de travail. Le développement de ces conventions exigerait une réforme profonde de cette organisation.

La résistance
aux prétentions
ouvrières.

Cette mentalité patronale s'est sans doute légèrement modifiée depuis les événements de 1936. Mais il convient, par la pensée de se reporter à une cinquantaine d'années en arrière et de se demander quelle pouvait être, en face d'un monde ouvrier profondément révolutionnaire et adversaire déclaré du patronat - comme l'atteste l'article 1er de la Charte d'Amiens de la C.G.T. - l'attitude d'un patronat, lui-même mal organisé et dont les premiers essais d'union avaient revêtu, vers 1908, à l'instar des premières tentatives de groupement ouvrier, un caractère de résistance à la grève (association d'assurance contre la grève ayant pour objet d'indemniser les patrons qui s'opposaient aux revendications réputées injustifiées par la prolongation du conflit, véritable réplique des caisses de grèves des ouvriers destinées à prolonger la résistance des ouvriers ayant abandonné collectivement le travail). Cette attitude ne pouvait être qu'une attitude de défiance et de résistance et, de fait, nul ne l'a mieux incarnée que le Comité des Forges, créé en 1844, et l'Union des Industries métallurgiques. Les groupements patronaux, rajeunis, ont pour objet la lutte contre les deux forces qu'ils croient hostiles : l'interventionnisme étatique, attentatoire à la liberté individuelle et contractuelle et le syndicalisme ouvrier qu'ils combattent par tous les moyens : listes noires, éviction des syndiqués, etc.... Il est certain que, dressés en face l'un de l'autre dans une telle attitude, renversement de l'ordre social et du patronat, expropriation du capitalisme chez la majeure partie des syndiqués ouvriers, défense de l'individualisme, de l'autorité et des droits du patron, ces deux catégories de groupement n'étaient guère enclins à régler leurs rapports sur la base de conventions pacifiquement discutées et conclues.

Les hésitations
et l'attitude
de la juris-
prudence.

Si les conventions collectives étaient aussi peu nombreuses et peu importantes on comprend que les tribunaux appelés à en connaître éprouvassent quelque hésitation, sinon à en reconnaître la validité, tout au moins à en étendre la portée. De là les nombreuses controverses quant à la nature de la convention collective qui, en privant celle-ci de la plus grande partie de son intérêt, (savoir former une sorte de loi privée de la profession) contribuait à ne pas inciter les intéressés à en conclure et ajoute une raison juridi-

que à celle tirée de la structure et de l'attitude respective du patronat et du salariat à son égard. Quelle était donc la portée de la doctrine et de la jurisprudence vis-à-vis de la convention collective, avant que la loi ne fût venue la reconnaître, la consacrer et lui conférer un statut ?

Validité de la convention collective.

En droit positif, la validité des conventions collectives n'a jamais été mise en doute, non plus que la capacité pour les syndicats professionnels de conclure de pareilles conventions. La conclusion de conventions collectives avec les employeurs a toujours été considérée comme une des formes normales et des emplois les plus heureux de l'activité et de la force syndicales ouvrières. En mentionnant ce droit dans la nouvelle rédaction de la loi du 21 Mars 1884, (Art. 15, Livre III du Code du travail) "Les syndicats peuvent passer des contrats ou conventions avec tous autres syndicats, sociétés ou entreprises", le législateur du 12 Mars 1920 n'a donc fait que consacrer une pratique antérieure. Mais si ce point était admis la grande incertitude régnait quant aux effets des conventions collectives. Qui pouvait en invoquer le bénéfice? A qui étaient-elles opposables? Quel était le sort des contrats individuels conclus en violation de la convention collective? Enfin, quelle sanction entraînait cette violation, surtout dans le cas où la demande de sanction était formée par un syndicat?

Nature de la convention collective.

Aussi bien, la difficulté que l'on éprouvait à résoudre ces questions tenait aux controverses que soulevait la nature même de la convention collective.

Non moins de quatre opinions s'étaient fait jour, avant la loi du 15 Mars 1919, touchant la nature juridique de la convention collective du travail se partageaient la doctrine et la jurisprudence. Certains voyaient dans la convention collective un mandat; d'autres une gestion d'affaires, d'autres une stipulation pour autrui; d'autres enfin un contrat innomé.

La convention mandat.

L'opinion la plus ancienne voyait dans la convention l'exécution d'un mandat. Le syndicat contractant disait d'agir au nom des syndiqués dont il est le mandataire. Mais quelle était la nature et l'origine de ce mandat? Qui l'avait donné au syndicat? Pour les uns c'était la loi, le syndicat aurait contracté comme mandataire légal de ses membres. Mais objectait-on la loi ne porte pas trace d'un tel mandat, et il n'est pas possible de suppléer à son silence. On se rejetait alors sur le mandat conventionnel. La convention collective avait dû être précédée d'une assemblée générale du syndicat où avaient été arrêtées les clauses que le conseil syndical serait chargé de faire accepter par le patron. Si cette assemblée générale

avait eu lieu, l'argument avait une valeur. Mais cette assemblée générale avait-elle toujours été réunie, avant la convention collective ? Si elle ne l'a pas été, où trouver le germe d'un mandat ? Même si elle l'avait été dans quelles conditions les clauses en avaient-elles été votées ? Si c'était simplement à la majorité dans quelle mesure pouvait-on affirmer que la minorité opposante avait donné mandat ?

La convention gestion d'affaires, - A défaut de l'idée de mandat, qui se heurtait à ces difficultés, on se retournait alors vers l'idée d'une gestion d'affaires qui paraissait peu soutenable, car elle n'impliquait point l'adhésion ou le vote des membres du syndicat dont celui-ci aurait pris spontanément la défense des intérêts.

Elle avait en outre, l'avantage d'élargir le cercle des ouvriers bénéficiaires, car le syndicat, en passant une convention collective de travail pouvait parfaitement être tenu pour avoir géré l'affaire de tous les ouvriers travaillant dans l'usine ou la profession et non pas seulement des ouvriers syndiqués.

Objection.

Toutefois les deux notions de mandat, et de gestion d'affaires présentaient le même inconvénient grave. Elles fixaient les droits et les obligations nés de la convention sur la tête des ouvriers et elles en privaient le syndicat mandataire ou gérant d'affaires. Une fois le mandat exécuté, et la gestion accomplie, la personnalité du mandataire ou du gérant disparaissait et, en cas de violation de la convention par le patron, il n'y avait plus place que pour des actions individuelles au profit des ouvriers lésés.

Or, priver le syndicat du droit d'intervenir pour faire respecter la convention collective, c'était en réalité enlever à celle-ci tout effet utile. En effet de deux choses l'une : ou c'était l'employeur qui en violait les dispositions et alors chaque travailleur devait intenter une action pour en obtenir l'observation avec tout ce que cette action comporte pour lui de risques et à supposer même qu'il l'intentât, le résultat obtenu par lui ne profitait point à ses camarades. Ou bien c'était le patron qui avait à se plaindre du mépris des engagements pris vis-à-vis de lui et alors il ne trouvait en face de lui que des individualités irresponsables au lieu du signataire disparu.

La Convention stipulation pour autrui.

Une troisième conception qui ralliait beaucoup de suffrages, car elle résolvait nombre de difficultés et écartait la plupart des objections précédentes, é-

tait fondée sur la stipulation pour autrui.

Le syndicat en concluant une convention collective aurait agi au profit de ses membres ou de ceux visés dans ladite convention. Cette conception présentait les avantages suivants :

1°- elle donnait au syndicat, considéré comme stipulant principal, une action contre l'employeur qui méconnaissait les obligations nées de la convention.

2°-Le nombre des ouvriers bénéficiaires de la stipulation pour autrui pouvait être considérablement accru. C'était au gré du stipulant lui-même, soit les ouvriers membres du syndicat, soit tous les ouvriers d'une entreprise ou d'une profession syndiqués ou non, soit même tous les ouvriers qui par la suite s'embaucheraient dans les établissements contractant ou s'affilieraient au syndicat stipulant. On sait, en effet, que la jurisprudence n'exige pas que les bénéficiaires soient actuellement déterminés, pourvu qu'ils soient susceptibles d'être déterminés.

(Exemple classique : les pauvres présents et à venir d'une commune). 3°- Les ouvriers visés par la convention n'étaient pas obligés d'accepter le bénéfice de la stipulation, ils pouvaient donc à leur gré l'écarter ou s'en prévaloir.

On comprend que ces avantages qui donnaient à la stipulation pour autrui une grande souplesse lui auraient valu un grand nombre d'adhérents. Toutefois quelque séduisante qu'elle fût, cette conception n'en soulevait pas moins de sérieuses objections que voici :

Aux termes de l'article II2I, une stipulation pour autrui n'est valable que lorsqu'elle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même. Or, en pratique, cette stipulation principale au profit du syndicat ne se rencontrera jamais dans une convention collective, sauf si le syndicat a obtenu la promesse de dommages-intérêts, en cas d'inexécution de la convention par le patron, hypothèse exceptionnelle.

On pouvait-il est vrai invoquer à l'encontre de cette interprétation restrictive le libéralisme de la jurisprudence. Celle-ci admet que la stipulation peut être fondée non seulement sur un engagement pris au profit du stipulant mais sur un engagement pris par le stipulant lui-même. Or, le syndicat n'est-il pas en quelque sorte le garant moral de l'exécution de la convention?

Sa participation à celle-ci n'implique-t-elle pas de sa part l'obligation de faire exécuter régulièrement et pacifiquement le travail aux conditions convenues et ne peut-on asseoir une convention avec

des conséquences sur la stipulation pour autrui.

Pour ingénieuse qu'elle soit, cette explication s'éloignait trop de la réalité pour être retenue. Elle assimilait à une stipulation principale une stipulation implicite et, somme toute accessoire. Elle n'eut pu être retenue que si, explicitement, le syndicat avait pris l'engagement d'assurer l'exécution par les membres des obligations contractées en leur nom. Mais quel syndicat même aujourd'hui, souscrirait une telle promesse. En outre, on a fait observer que la stipulation pour autrui n'engage pas le bénéficiaire. Or, la jurisprudence considérait les membres d'un groupe signataire comme liés par la convention en dehors de toute acceptation. Il ne saurait donc y avoir assimilation entre les deux institutions.

La conception de la stipulation pour autrui abandonnée, il n'y avait plus de choix qu'entre deux solutions ou bien renoncer à assortir la convention collective d'une sanction en justice en cas d'inexécution et n'y voir "qu'une sorte de traité de paix qui n'a d'autre sanction que la grève, quand le patron refuse de s'y conformer, ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies"; C'est ce qu'avait fait M. Planiol ou bien reconnaître, dans la convention collective, un contrat innomé, non réglementé par la loi et dont il fallait déterminer les effets en s'inspirant du but poursuivi par les signataires, sans s'embarrasser des règles faites pour des situations juridique toutes différentes.

En somme la difficulté tenait à ce que l'on voulait à tout prix faire entrer la convention collective dans le cadre des contrats classiques auxquels elle se refusait à se laisser assimiler. Aussi, pour bon nombre de juristes, mieux valait ne pas tenter une identification ou une analogie impossible et donner à la convention le nom de contrat innomé de nature aussi bien réglementaire que contractuelle dans ses conséquences, "un acte-règle" - ou "une convention-loi", réglant abstraitement et généralement les conditions du travail dans une entreprise ou un atelier déterminé. C'est bien ainsi, au fond, que la question devait être réglée par la loi de 1919 et ses extensions successives.

Les conséquences pratiques de la doctrine.

De cette combinaison des conceptions doctrinales et des décisions jurisprudentielles, quel était le statut juridique des conventions collectives avant 1919, en ce qui concernait la portée, les effets et les sanctions de la convention collective. Les principales questions soulevées par ce problème étaient les suivantes :

1°- qui est lié par la convention collective ?

2°- Quelles clauses peut-elle contenir?

3°- Quelles actions en garantissent-elles l'observation et à qui ces actions appartiennent-elles?

1°- Qui était lié par la convention collective?

Les juges décidaient, conformément à la loi des contrats, que la convention n'engageait que ceux qui avaient été parties. La Cour de Cassation admettait, en conséquence, qu'un contrat collectif passé par un syndicat n'engageait que les adhérents de celui-ci (15 janvier 1918. De même, un syndicat n'était pas tenu de respecter une convention qu'il n'avait pas signée lui-même (C. de Chambéry, 4 Octobre 1910. Comme souvent la convention n'avait point été décidée par la totalité des membres du syndicat on pouvait aussi se demander dans quelles mesure le syndicat signataire engageait-il les membres qui ne faisaient pas partie de la majorité ? La Chambre civile de la Cour de Cassation avait admis, le 7 Juillet 1910 que la Convention conclue au nom de tous les membres d'un syndicat, par les mandataires réguliers de la majorité, obligeait même ceux qui font partie de la minorité. Mais il n'en était ainsi que si le syndicat avait été régulièrement mandaté par la majorité. D'autre part, les minoritaires ou dissidents, régulièrement engagés conservaient la faculté de se dégager en manifestant "par une démission, leur volonté de reprendre leur liberté d'action" ou en dérogeant à la convention collective par une convention individuelle avec leur employeur. Cette dernière précision n'est d'ailleurs que l'application d'une règle plus large, affirmée à plusieurs reprises par la Cour de Cassation. Celle-ci décidait, en effet, qu'aucun principe de droit ne s'opposait à ce que les ouvriers et patrons engagés par une convention collective, qui n'avait pas le caractère d'ordre public, y dérogeassent par des conventions individuelles. Cette règle affirmée par la Cour de Cassation contenait en germe la destruction de la convention collective; car, aussi bien, une convention collective, à laquelle peut être opposée une convention individuelle contraire, perd toute raison d'être. Or, les deux décisions de la Cour de Cassation sur ce point étaient formelles, concordantes (Chambre Civile 16 Décembre 1908, 1909, I, 76 et 7 Juillet 1910, 1911, I, 201, avec une note de Mr. Nast, de la Cour de Lyon, 10 Mars 1908, 1909, II, page 33, avec une note de H. Capitant). Ces décisions conformes à la règle de la liberté des conventions n'étaient pas sans entraîner des conséquences graves. Le patron lié par une convention n'était-il pas tenté d'utiliser sa supériorité économique pour imposer à ses ouvriers des dérogations

individuelles? Le but poursuivi par la convention collective, à savoir assurer l'équilibre des forces entre les patrons et les ouvriers, parties au contrat de travail, le but de la convention collective de substituer au règlement d'atelier unilatéral une réglementation contractuelle équilibrée, ce but n'était-il pas manqué? C'est ce que les auteurs de la loi future devaient remarquer et ce contre quoi ils se sont efforcés de se prémunir.

Convention collective et usage professionnel.

On sait l'importance des usages en matière industrielle et commerciale, par exemple quant à la durée des délais congés. Or comment se crée un usage?

La convention collective pouvait-elle être considérée, à défaut de convention particulière, comme un "usage" de la profession susceptible de fournir aux juges une base d'appréciation ou de comparaison? Les employeurs n'avaient-ils pas de leur côté essayé de créer un usage en unifiant et en généralisant des règlements d'atelier types?

Les décisions sur ce point étaient rares. Elles émanaient de juridictions inférieures. Ainsi un jugement du tribunal de paix de Narbonne avait décidé qu'une convention acceptée par les syndicats de Narbonne, c'est-à-dire la presque totalité des propriétaires et des ouvriers agricoles de la ville, devait faire la loi commune des parties et cela en vertu de l'unification établie par l'usage, et même à l'égard des personnes non syndiquées, à moins de conventions contraires entre les propriétaires et les ouvriers. La Cour de Cassation n'avait pas été amenée à trancher la question. A vrai dire, il fallut attendre la loi de 1928 modifiant l'article 23 du livre Ier. du Code du travail pour voir ériger la convention collective en un accord susceptible de mettre en échec un usage proprement dit.

Après avoir déterminé quelle était l'attitude des tribunaux vis-à-vis de la convention collective considérée dans son ensemble, essayons de rechercher quelle était la position prise à l'égard de certaines clauses qui sont le plus souvent contenues dans les conventions collectives. Les décisions de jurisprudence statuant sur la validité des clauses spéciales dans la convention collective de travail étaient très rares., elles n'en sont pas moins dignes d'exa-

men car on y retrouvera un grand nombre de questions actuellement posées devant les juridictions ordinaires ou arbitrales: Quid d'abord de la liberté syndicale c'est-à-dire du droit pour le travailleur d'adhérer ou de ne pas adhérer à un groupement sans en souffrir dans ses intérêts professionnels ? Quid surtout de la faculté de stipuler dans une convention l'exclusion des travailleurs non syndiqués ? Plusieurs décisions avaient reconnu la validité de cette clause.

Convention collective et droit syndical.

Le 18 Octobre 1912 le Tribunal de la Seine estimait que "n'est en rien contraire à la loi la convention par laquelle un patron s'engage envers une chambre syndicale à n'employer que des ouvriers syndiqués". De son côté, dans une affaire appelée à plus de retentissement le Tribunal Civil de Lille, statuait le 28 Novembre 1912 sur une clause ainsi conçue : "Tout ouvrier embauché aura deux semaines pour fournir la preuve qu'il est syndiqué dans le syndicat de son industrie, au bout de ce délai, le patron en fera la constatation et, en cas de refus, il en préviendra le syndicat qui verra alors, d'accord avec le personnel et le patron, quelles sont les mesures à prendre".

Le tribunal décida que l'on ne saurait soutenir que cette clause "est inconciliable avec la liberté qu'a l'ouvrier de faire ou non partie du syndicat, qu'il n'est pas plus interdit à un syndicat de patrons de s'entendre avec un syndicat ouvrier pour que celui-ci lui fournisse même exclusivement la main d'œuvre nécessaire à tel ou tel travail déterminé qu'à un ou plusieurs commerçants de prendre tel négociant pour leur fournisseur exclusif, ou encore à un patron de choisir son personnel soit parmi les ouvriers syndiqués, soit parmi les non-syndiqués, cette liberté formant le corollaire de celle de l'ouvrier de s'embaucher où il veut". En conséquence le Tribunal de Lille admettait qu'en exigeant le respect de cette clause, sans avoir recours à aucune menace, le syndicat avait poursuivi l'exécution d'une clause licite.

Cette thèse fut approuvée par la Cour de Douai, le 18 Juin 1913, et pour la Cour de Cassation, le 24 Octobre 1916 (D.P.1916, I, p.247) - La haute juridiction se prononçait en ces termes : " Est licite la clause d'un contrat collectif passé entre un syndicat de travailleurs du bâtiment et des entrepreneurs aux termes de laquelle ceux-ci s'obligent à n'employer que des ouvriers faisant partie du Syndicat ". Cette

renonciation des employeurs à leur droit de choisir en toute liberté leur personnel "dictée tant par un désir réciproque de conciliation que par le désir d'intérêts professionnel.... purement temporaire et n'ayant pas pour mobile de nuire aux autres ouvriers, n'est pas contraire aux prescriptions de la loi du 21 Mars 1884 et le président du syndicat ouvrier qui a réclamé et obtenu le renvoi d'ouvriers ayant refusé d'entrer dans le syndicat non pas par une contrainte morale exercée sur les patrons, mais par la volonté de ces derniers d'écarter les obligations résultant pour eux du contrat collectif, n'est pas passible de dommages-intérêts envers les ouvriers congédiés".

Clause d'arbitrage et conciliation.

Une des clauses les plus intéressantes des conventions collectives devenue aujourd'hui obligatoire est la clause par laquelle les parties contractantes s'engagent d'avance à porter devant des arbitres les litiges qui pourront surgir de l'application de la convention. Cette disposition présente un grand intérêt pratique, car elle permet de régler à l'amiable et suivant une procédure précise ne laissant pas de place aux hésitations, les difficultés à venir. Aujourd'hui elle a acquis droit de cité dans notre droit et elle a généralisé le recours à ce mode de règlement des litiges commerciaux et ouvriers. Mais il y a 30 ans elle se heurtait à l'article 1006 du code de procédure civile, portant que le compromis d'arbitrage devait à peine de nullité désigner les objets en litige et le nom des arbitres. Les tribunaux devaient donc en prononcer la nullité. Depuis la loi de 1919 a validé cette clause et l'usage en est courant. Ces questions quel que fût leur intérêt étaient cependant rejetées dans l'ombre par le problème théorique et pratique de beaucoup le plus important et à l'occasion duquel s'était posée, comme nous l'avons vu la question de la nature et du fondement juridique de la convention collective, c'est-à-dire à qui appartenait-il d'en assurer l'observation? qui avait qualité pour intenter une action à son sujet? Deux choses étaient certaines, les personnes liées par la convention pouvaient réclamer des dommages-intérêts à leur co-contractants en cas d'inobservation de ladite convention, ces groupements sans personnalité juridique (comités de grève par exemple) étaient exclus du droit d'intenter des actions en réparation.

Mais quelle était la situation des syndicats, signataires ou non signataires. Ils possédaient la personnalité civile. Mais celle-ci leur conférait-elle l'action en justice. Les groupements professionnels pouvaient-ils exercer, en leur nom propre, une action tendant à l'observation d'une convention? Pouvait-

ils, d'autre part, exercer, au nom de leurs adhérents, l'action qui appartenait à ces derniers. Les syndicats pouvaient-ils agir lorsqu'ils étaient co-contractants seulement ou même lorsqu'ils étaient restés étrangers à la conclusion de l'accord ? Quel pouvait-être, le cas échéant la nature du préjudice causé ? Enfin, contre qui l'action pouvait-elle être intentée et devant quels tribunaux l'action devait-elle être introduite ? Toutes ces questions s'étaient posées devant les tribunaux. Elles avaient soulevé de grandes difficultés et c'est à leur sujet que la question du droit pour les syndicats de défendre les intérêts corporatifs avait été discutée le plus fréquemment aussi bien pouvait-on se demander si le syndicat professionnel puisait dans sa compétence normale une sorte d'action collective différente de celle appartenant à ses adhérents ou si au contraire il ne pouvait agir qu'au nom de ces derniers en vertu d'une sorte d'action individuelle.

L'évolution jurisprudentielle à ce sujet a été assez curieuse en ce sens que partie d'une interprétation libérale elle est revenue à une conception restrictive pour admettre à la veille des lois de 1919 (conventions collectives) et 1920 (syndicats professionnels) une interprétation plus large.

a) Syndicat signataire.

En 1890 le Tribunal de Commerce de Charolles avait jugé que la fixation du taux des salaires et la réglementation du travail rentraient dans la catégorie des intérêts économiques généraux dont la défense était confiée aux syndicats professionnels et qu'en conséquence un syndicat signataire d'une convention pouvait intenter une action à raison de l'inobservation des stipulations de celle-ci. C'était reconnaître le droit pour le syndicat d'exercer l'action collective. Mais la Cour de Dijon, le 23 Juillet 1890 contesta, l'existence au profit du syndicat demandeur d'un préjudice basant une action et cet arrêt fut confirmé par une décision de la Chambre Civile de la Cour de Cassation du 1er février 1893 (D.P. 1893, I, p. 242). Tout en reconnaissant que la fixation des salaires et la réglementation des heures de travail rentraient dans la catégorie des intérêts dont la défense appartenait au syndicat professionnel, la Cour de Cassation contestait à celui-ci le droit d'en revendiquer les effets lorsque, comme en l'espèce, il n'était intervenu que comme intermédiaire pour accepter au nom des ouvriers les offres qui leur étaient faites. Ce n'était évidemment pas trancher la question de principe mais manifester une hostilité à l'égard de l'action syndica-

le.

En revanche la Cour de Bordeaux avait accueilli le 19 Février 1906 l'action d'un syndicat, signataire d'une convention, contre la Compagnie du gaz de Bordeaux bien que l'intérêt mis en jeu lui parut se confondre avec les droits individuels débattus dans le même litige. Deux ans après, le 10 Mars 1908, (Bulletin de l'Office du travail, mai 1908, p. 452) la Cour de Lyon posait les principes suivants "Sans doute le syndicat n'a pas qualité pour faire valoir en dehors de tout intérêt corporatif les droits individuels de certains de ses membres arguant d'un préjudice particulier, mais son action est recevable toutes les fois qu'elle a pour objet non seulement un droit qui lui soit propre, mais la défense des intérêts généraux". C'était une appréciation distributive. La Cour de Lyon refusait donc au syndicat le droit d'exercer les actions individuelles appartenant à ses membres, mais elle lui reconnaissait le droit d'exercer, en principe, l'action collective. Quand le syndicat n'avait pas entendu se borner au rôle d'intermédiaire, mais avait stipulé et promis pour lui-même.

Cette solution devait faire jurisprudence, car en l'état d'alors du droit français elle était conforme aux principes juridiques à la fois en refusant au syndicat le droit d'exercer l'action individuelle de ses membres et en lui permettant d'exercer l'action collective puisée dans sa compétence. En effet, alors que l'exercice par le syndicat de l'action individuelle se heurtait à l'une des règles classiques de notre droit "nul en France ne plaide par procureur", l'action collective, au contraire qui se propose d'assurer la protection de l'"intérêt collectif de la profession envisagée dans son ensemble et représentée par le syndicat", trouve sa base légale dans la loi de 1884 sur les syndicats professionnels. Cette solution présentait toutefois un inconvénient. Il pouvait arriver en effet, que des membres d'un syndicat n'exercassent point les actions qu'ils tenaient de la loi, sans que le syndicat put les y contraindre. Priver le syndicat du droit d'en user n'était-ce pas en réalité lui enlever un moyen de défendre les intérêts collectifs dont il a la garde et la défense ? mais la jurisprudence ne reconnut point ce droit.

6) Syndicat non signataire.

Si telle est la situation faite aux syndicats ayant participé à la conclusion d'une convention collective il semble bien qu'un syndicat qui n'a pas signé la convention ne peut agir en justice pour demander réparation d'une violation de celle-ci ? Pour lui en effet, cette convention est une res intercalis

acta. Il est un tiers qui ne peut pas plus invoquer que se voir opposer la convention. Et cependant un syndicat n'est pas une personne morale comme une autre. Il a charge d'intérêts généraux et au nom de la défense de ceux-ci on pourrait admettre théoriquement un droit d'intervention. Mais la jurisprudence est presque muette sur ce point à part un jugement du 2 Mars 1909, du tribunal civil de Narbonne décidant qu'il n'est pas nécessaire, pour que l'action collective exercée par le syndicat soit recevable, que ledit syndicat "ait été partie au contrat dont la violation motive la demande en dommages, qu'il suffit que les agissements soient nuisibles aux intérêts professionnels que le syndicat a le droit de défendre".

Mais c'est une notion tellement exorbitante du droit commun qu'il faudra une disposition spéciale de la loi de 1915 (sur les ouvriers à domicile) et de la législation de 1919-1920 pour la conserver.

Sanctions.

Reste enfin les sanctions, en cas d'inexécution c'est-à-dire la question de la détermination de la nature et du montant du préjudice subi.

Les patrons et ouvriers liés par la convention collective ont droit en cas d'inexécution de l'accord par leur co-contractant à une réparation pécuniaire qui dépend du préjudice subi et s'exprime en dommages-intérêts. Mais la situation du syndicat est différente de celle de l'ouvrier lésé par exemple par la non application d'un tarif. La nature du préjudice subi par le syndicat était délicate à déterminer. Était-ce un préjudice matériel ou un préjudice moral et, s'il s'agissait d'un préjudice moral, le syndicat est-il fondé à réclamer, seulement le rappel de la partie adverse à ses engagements, ou réclamer des dommages-intérêts ? La jurisprudence sur ce point était hésitante et imprécise. Un arrêt ancien distinguait le préjudice matériel que pouvaient seuls invoquer les syndiqués et qui était assorti de dommages-intérêts et le préjudice moral qui était le seul que put invoquer les syndicats et qui comportait le simple rappel de la partie adverse au respect de ses engagements et la condamnation aux dépens.

D'autres décisions admettaient 1°- qu'un syndicat était fondé à réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé à ses adhérents par l'infraction à un tarif de salaires D.P. 1909; II, P.34) 2°- que le syndicat avait droit à des dommages-intérêts non seulement pour préjudice matériel, mais aussi pour préjudice moral même lorsque les ouvriers avaient renoncé, par un procédé ou un autre, au bénéfice de la convention, ce qui semblait bien impliquer

Compétence

l'existence d'une action propre au profit du syndicat.

Enfin quant à la compétence deux juridictions pouvaient être saisies selon la personnalité de celui qui prenait l'initiative de l'action.

1^{re}— Quand c'étaient les ouvriers qui réclamaient l'application dans leurs contrats individuels des conditions d'une convention collective de travail, le litige devait être porté devant le Conseil de Prud'hommes, car c'était un différend qui pouvait s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce, l'industrie et l'agriculture..."

2^{re}— Quand une des parties à la convention agissant en son nom propre assignait l'autre soit en interprétation des clauses de la convention, soit en dommages-intérêts à la suite d'une infraction à la convention, le litige n'était plus de la compétence du Conseil de Prud'hommes, juge d'exception, mais de celle des tribunaux de droit commun.

Résumé.

Le statut

jurisprudentiel
de la conven-
tion collecti-
ve avant 1919.

En résumé antérieurement à la loi du 25 Mars 1919 la convention collective du travail se présente avec les caractères suivants. C'est comme un contrat de droit privé, de nature juridique imprécise, mais de validité certaine. Elle constitue une réglementation contractuelle des conditions de travail, destinées à figurer, le cas échéant, dans les contrats individuels de travail.

La convention engage ceux qui l'ont signée, notamment les syndicats régulièrement mandatés par la majorité et leurs adhérents. Toutefois, les dissidents ont la faculté de se dégager en démissionnant ou en dérogeant, par des conventions individuelles, à la convention collective ce qui diminue beaucoup la portée de la convention. Il y a d'ailleurs plus. La Cour de Cassation reconnaît le droit de déroger par clause contraire même aux ouvriers et patrons engagés par la convention collective celle-ci n'ayant pas de caractère d'ordre public. La convention collective pouvait donner naissance à deux séries d'actions :

Les actions individuelles qui appartenaient aux ouvriers et ne peuvent être exercées que par ces derniers, et l'action syndicale qui appartient au syndicat contractant.

La convention
collective et
les pouvoirs
publics.

En somme, la jurisprudence se trouvait arrêtée, comme nous venons de le montrer, par des scrupules et des hésitations légitimes. Or, si la jurisprudence ainsi arrêtée ne reconnaissait qu'insuffisamment les conventions collectives, si elle les privait par une interprétation restrictive et notamment par les dérogations qu'elle admettait à leurs stipulations d'une grande partie de leur pouvoir réglementaire, les pou-

voirs publics au contraire - que ce fussent les gouvernements, les administrations ou le ~~Parlement~~ - les considéraient avec faveur, et loin de les interdire, ou de les amoindrir, les pouvoirs publics en facilitaient la conclusion et leur donnaient une valeur particulière pour l'application de la législation ouvrière et sociale. Les principales manifestations de cette sollicitude et de cet emploi remontent aussi loin que l'année 1892, l'usage qu'en prévoient les décrets du 10 Août 1899 en ont favorisé l'emploi non seulement avant la guerre, mais surtout pendant la guerre, enfin, la convention collective issue de l'accord volontaire des parties est homologuée, validée par les pouvoirs publics est devenue un véritable moyen de législation auxiliaire du travail. La convention collective a ainsi acquis le caractère qu'y voyaient les premiers défenseurs, le caractère d'une loi privée de la profession.

2°- L'utilisation et la généralisation des conventions collectives.

Les différentes étapes de cette utilisation ont été les suivantes:

1°- La loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage;

2°- les décrets de 1899 sur la réglementation du travail dans les marchés de l'Etat;

3°- La législation de guerre et d'après guerre qui a fait ériger la convention en véritable moyen de législation auxiliaire.

La loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage.

A- En 1892, est votée la loi sur la conciliation et l'arbitrage facultatif. Cette loi qui est la première tentative faite en vue de régler pacifiquement les conflits du travail offre aux intéressés, sans la leur imposer, une méthode de solution de leurs litiges. Cette méthode consiste dans l'intervention du juge de paix lequel agit, ainsi qu'on l'a dit, non point comme un magistrat chargé de rendre la justice, mais comme un médiateur, comme un courtier en bons offices chargé de rapprocher les parties et de leur permettre soit de se concilier, soit de choisir un arbitre pour régler juridictionnellement leur litige. Le mécanisme est le suivant : à la demande de l'une ou de l'autre ou de l'une et de l'autre des deux parties en litige - ou d'office s'il y a conflit déclaré - le juge de paix invite patrons et ouvriers à se réunir en comité de conciliation. Si, au cours des conversations qui s'engagent, un accord inter-

vient, le juge de paix en dresse acte, cet acte est signé des parties, Il vaut convention. Si la tentative échoue, on essaie la procédure de l'arbitrage, sans que cette procédure soit le moins du monde obligatoire. Le nombre de procès-verbaux de conciliation valant convention a été assez considérable, sans doute ne l'a-t-il pas été autant que l'eussent souhaité les initiateurs et les partisans d'une solution pacifique des conflits du travail. Néanmoins, ce nombre n'a pas été aussi négligeable qu'on l'affirme trop volontiers. Non seulement la convention collective est ainsi sortie spontanément mais un peu obscurément et à échelle réduite des conflits du travail qu'elle avait pour but et pour effet de terminer; mais encore elle a servi d'instrument dans la réglementation du travail instituée par le pouvoir exécutif en temps de paix et en temps de guerre.

Les décrets
du 10 Août
1899.

B- Ainsi les décrets du 10 Août 1899 que l'on appelle communément les décrets Millerand, du nom du ministre du commerce d'alors qui en prit l'initiative sans craindre le reproche d'illégalité qui lui était adressé, fixant les conditions d'exécution des marchés de travaux publics ou de fournitures pour le compte de l'Etat, des départements et des communes constituent une sorte d'anticipation sur la législation sociale de l'avenir car, à l'époque où ils ont été pris, la protection légale des travailleurs adultes était à peu près inexistante; seules les femmes et les enfants bénéficiant alors de la protection du législateur. La réglementation des décrets du 10 Août 1899 répond à un triple but:

Leur but:

1°- Faire de l'état un employeur ou un client modèle en empêchant que les travaux destinés à son usage ne soient exécutés dans des conditions défavorables pour la main d'oeuvre;

2°- Éviter que les rabais consentis par les soumissionnaires lors des adjudications ne portent sur les salaires ou sur les conditions du travail (durée, repos, etc...);

3°- utiliser les cahiers des charges, véritables contrats entre l'Etat et ses fournisseurs comme un moyen de réaliser contractuellement ce qu'il était difficile, faute d'une loi, d'imposer réglementairement.

Leur contenu.

Quelles étaient donc les clauses insérées dans ces cahiers des charges et destinées à la protection ouvrière ? Elles ne laissaient dans l'ombre aucune des questions importantes visant le sort des travailleurs, qui, depuis ont toutes été sanctionnées par le législateur lui-même. Les cahiers des charges des mar-

chés de travaux publics ou de fournitures passés au nom de l'Etat soit par voie d'adjudication, soit de gré à gré devaient contenir des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engageait à observer, en ce qui concernait la main d'oeuvre de ces travaux et de ces fournitures, dans les chantiers, dans les ateliers organisés ou fonctionnant en vue de leur exécution, les conditions suivantes :

- Repos.** 1°- Assurer aux ouvriers employés un jour de repos par semaine (à l'époque c'est une innovation, la loi sur le repos hebdomadaire date de 1906);
- Emploi des étrangers.** 2°- n'employer d'ouvriers étrangers que dans une proportion fixée par l'administration selon la nature des travaux ou selon la région où ils sont exécutés (c'est ici une innovation encore beaucoup plus grande puisque c'est par la loi du 11 Août 1932 que la règle visant l'observation d'une certaine proportion entre la main d'oeuvre nationale et la main d'oeuvre étrangère a été généralisée, appliquée à l'ensemble des industries);
- Salaire normal et courant.** 3°- payer aux ouvriers un salaire normal pour chaque profession et, dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux couramment appliqué dans la ville ou dans la région où le travail est effectué (innovation plus importante peut-être que les précédentes et qui anticipe, elle, sur la législation de 1936 puisque c'est seulement par les accords Matignon et par la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives obligatoires que les patrons ont été obligés de stipuler, dans les conventions collectives, des salaires minima régionaux.
- Durée du travail.** 4°- limiter la durée du travail journalier à la durée normale du travail en usage pour chaque catégorie dans ladite ville ou région (innovation aussi puisque c'est seulement en 1919 que la durée du travail a été fixée pour l'ensemble de la main-d'oeuvre et notamment pour les adultes -hommes qui, jusqu'alors, ne bénéficiaient sur ce point que d'une limitation indirecte due au fait que, quand ils travaillaient dans les mêmes ateliers que les femmes ou les enfants, la durée de travail des hommes ne pouvait pas être plus longue que celle de leurs compagnons d'ouvrage.) Il est juste de remarquer, sans doute, que les décrets du 10 Août 1899 ne fixaient pas par voie d'autorité les conditions du travail de repos et de rémunération. Ils se bornaient à les constater et à les appliquer; mais, en réalité, le procédé même préconisé ou imposé pour cette constatation aboutissait pratiquement à une fixation et, en tout cas, contribuait à l'amélioration de la condition des ouvriers et au contact, pour sa détermination, entre patrons et travailleurs.

Modes de constatations.

En effet, pour constater et pour vérifier le taux normal et courant des salaires, et la durée normale et courante du travail, l'administration devait:

1°- se référer, autant que possible, aux accords existant entre syndicats patronaux et syndicats ouvriers de la localité et de la région.

2°- A défaut de cette entente, provoquer l'avis de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers et dont l'accord valait constatation officielle et quasi-convention collective.

Effets sur les relations entre ouvriers et patrons.

Une telle procédure, par le contact qu'elle établissait entre patrons et ouvriers était un puissant encouragement sinon à la convention collective telle qu'elle est conçue aujourd'hui, tout au moins à ce qui en était en quelque sorte le prodrome, c'est-à-dire la constatation commune des conditions les plus favorables du travail que l'administration homologuait par leur insertion dans un cahier des charges et qui devenaient, en quelque sorte, les conditions officielles d'emploi des catégories professionnelles qui en faisaient l'objet.

Les décrets Millerand portaient en eux le germe d'une extension qui, même aujourd'hui, n'a point complètement épuisé sa vertu en dépit des améliorations constantes et des progrès continus de la protection légale des travailleurs parce qu'il était toujours loisible à un patron généreux - surtout lorsque ce patron généreux était l'Etat - d'aller au-delà des simples prescriptions légales.

Nous en trouverons de nombreux exemples quand nous étudierons la convention collective pendant et après la guerre. En particulier, avant même que la loi de 1932 n'ait fait une obligation à l'ensemble des employeurs de s'affilier à une caisse de compensation pour assurer à leur personnel le bénéfice des allocations familiales, une loi de 1923 s'appuyant sur les décrets Millerand fit une obligation aux sous-missionnaires de travaux publics ou de marchés de fournitures de s'affilier obligatoirement à une caisse de cette nature de façon à éviter que les patrons les moins généreux ou les moins philanthropes ne puissent, à la faveur de cette indifférence, faire à leurs collègues une concurrence déloyale et consentir des rabais plus considérables dans les adjudications d'Etat.

L'influence de la guerre Généralisations et extension de la

C- Avec la guerre, la convention collective change de nature et couvre un domaine de plus en plus étendu. D'instrument modeste de réglementation secondaire, elle va devenir un instrument de législation auxiliaire. A ce moment, la législation ouvrière a-

convention collective qui devient un moyen de législation auxiliaire.

adopte une technique nouvelle : désormais, les intéressés, patrons et ouvriers, réunis en assemblées paritaires ou mixtes, sont appelés à participer indirectement mais puissamment à l'élaboration d'une sorte de législation secondaire complément ou assouplissement indispensable des mesures d'ordre social édictées par le législateur primaire qui n'est pas dépossédé mais dont le travail est simplement dissocié ou démembré, le **Parlement**. Les choses se passent en effet ainsi : les travailleurs et les employeurs, généralement sous forme de mandataires représentants ou de délégués élus, des syndicats ouvriers et des syndicats patronaux réunis en comités ou en conseils - tels que le Conseil supérieur du travail, le Conseil des assurances sociales, le Conseil de la mutualité, plus généralement encore le Conseil national économique - participent à l'étude, à la préparation des projets de lois émanant d'initiatives gouvernementales avant leur examen par le **Parlement**. Ils collaborent ainsi à la première étape de l'œuvre législative c'est-à-dire la préparation. Le **Parlement** une fois saisi de ces projets remplit alors sa mission : il vote un texte; mais, au lieu d'entrer dans le détail d'application, toujours difficile, toujours délicat, toujours rigide, le **Parlement** va se contenter de poser un principe: par exemple, il fixera la durée du travail, il déterminera les jours de repos, après quoi il invitera les intéressés à régler, par voie d'accords, d'ententes, les détails de l'application. Puis, une fois cet accord conclu, l'administration reprend ses droits, elle prend connaissance de ces ententes, et, si ces ententes lui paraissent dignes de cette consécration, elle leur donne la validité d'un règlement en les homologuant et en les publiant au Journal Officiel. La convention des parties devient ainsi ce qu'il était souhaitable qu'elle devînt, le règlement de la branche, de la région ou de la profession intéressées. A son caractère purement privé s'ajoute un caractère public; les pouvoirs, en homologuant l'accord, en le sanctionnant, lui confèrent une véritable vertu, une véritable autorité réglementaire.

Les étapes du progrès.

Cette méthode n'a pas atteint immédiatement son apogée. Elle n'a pas tout de suite répondu à ce processus que je vient de schématiser, au début de la guerre, la méthode est modestement cantonnée dans une industrie particulière où les ouvriers sont fort exploités, l'industrie du vêtement, elle s'applique ensuite aux tarifs de salaire qui, issus du débat entre patrons et ouvriers au sein de Comités mixtes créés par le ministre de l'armement, font prévoir ce que seront les conventions collectives de 1936, après

l'éclipse qui marquera toute la période allant de la fin de la guerre en 1918 jusqu'à 1936. L'effet de ces tarifs de salaires durant la guerre est aussi bien plus vaste que les conventions collectives postérieures mais il est éphémère; car, une fois la guerre finie, la tarification officielle prend fin. Mais la méthode se généralise et se consolide. La loi du 10 juillet 1915 l'avait employée pour faire constater les salaires minima en usine et faire déterminer la correspondance entre un salaire au temps et un salaire aux pièces, comme nous le montrerons tout à l'heure; la loi du 10 juin 1917 l'avait appliquée à la fixation des modalités de la semaine anglaise dans l'industrie du vêtement; elle avait ainsi favorisé l'élaboration d'une véritable charte conventionnelle de la couture parisienne autour de laquelle était venue se greffer toute une série de conventions collectives extrêmement touffue.

Mais ces quelques essais allaient être relégués à l'arrière plan et éclipsés par l'application de la méthode à la fixation de la durée de la journée de travail par la loi du 23 avril 1919 laquelle porte non pas sur une industrie, non pas sur une branche d'industrie, mais sur l'ensemble de l'activité économique du pays tout entier.

Reprenons, tour à tour ces trois étapes, voyons comment progressivement depuis la tentative modeste de la législation de 1915 jusqu'à la généralisation de la loi de 1919, en passant par la loi sur la semaine anglaise de 1917, le législateur, l'administration a utilisé la convention collective comme un moyen de réglementation ou de législation auxiliaire ou secondaire

La loi du 10
Juillet 1915
sur les travail-
leurs à domicile.

C'est en matière de salaire que se produisit la première intervention du législateur. Le terrain était préparé, l'exemple de l'étranger servait de modèle; une documentation abondante, des enquêtes fort importantes démontraient la nécessité d'une solution à laquelle d'ailleurs l'ensemble de l'opinion, sans distinction de parti politique, était favorable. La guerre précipita une réforme déjà mûre. L'application fort étendue des décrets du 10 août 1899 garantissait bien un salaire normal et courant à la plupart des travailleurs; ceci ne faisait qu'attirer encore davantage l'attention sur les ouvriers desherités dont le sort n'enapparaissait que plus digne d'intérêt. Nul ne le méritait plus que les travailleurs à domicile, qui, dès le début de la guerre, s'étaient trouvés aux prises avec une concurrence nouvelle, surgie sous la forme d'ateliers de charité, d'ateliers de philanthropie, d'ou-

vroirs d'assistance multipliés et qui étaient venus rogner le misérable gain de ces ouvrières à domicile dont, déjà avant la guerre certaines gagnaient journallement une somme de 1 franc pour une durée exténuante, gain sur lequel elles devaient encore payer les modestes fournitures telles que les fils et les aiguilles. Le ministre du travail ne pouvait demeurer indifférent à une telle situation; il était temps de faire voter le projet de loi sur le salaire minimum légal des ouvrières à domicile, projet déposé en 1911, à la Chambre des députés, voté presque sans débats en 1913 et envoyé dès cette époque au Sénat. Le rapport élaboré par le sénateur Jean Morel y sonnait depuis le 30 Mars 1914; les événements de la guerre, au lieu de le retarder comme l'ensemble de la législation en accéléra le vote. Cette loi de 1915, malgré son domaine en apparence modeste puisque, à l'époque, elle ne visait strictement que les ouvrières de l'industrie du vêtement, est importante cependant à plus d'un titre:

Son importance
ses innovations

1°- Elle inscrit pour la première fois dans la loi le principe d'un salaire minimum; Sans doute, les décrets de 1899 avaient bien, à cet égard constitué une innovation, mais d'abord ce n'était que des décrets par conséquent le législateur n'était point intervenu dans ce domaine considéré comme ressortissant exclusivement du libre contrat entre patrons et ouvriers.

2°- Elle institue pour la fixation effective de ce taux du salaire, une procédure de collaboration des intéressés appelée au plus grand avenir;

3°- Elle prévoit l'application de cette procédure à l'extension même du personnel protégé par la loi et elle investit ainsi l'administration d'un pouvoir généralement imparti au seul législateur;

4°- Elle donne à ces dispositions un caractère d'ordre public en ouvrant le droit d'en assurer l'observation, non seulement aux intéressés eux-mêmes ou à leurs syndicats - ce qui est déjà une innovation en 1915 - mais aussi à certaines associations à but désintéressé créant ainsi, on peut le dire, une sorte d'action populaire en faveur des travailleurs protégés.

Il n'est donc pas exagéré de voir dans ce texte une loi dont l'esprit, sinon la lettre, a inspiré toutes les mesures ultérieures à commencer par les dispositions réglementaires prises par le ministre de l'armement, dispositions quelque peu prétoriennes en apparence mais qui étaient somme toute conformes à une tendance déjà matérialisée dans la loi du 10 juillet 1915 et dont les circonstances de guerre faisaient

plus que justifier l'extension.

La loi du 10 juillet 1915, insérée au Code du Travail et de la Prévoyance sociale dont elle modifie les titres 2 et 5 du livre premier, y forme les articles 33 à 33u, les articles 34 et 34a et 99a du livre Ier. Cette loi s'appliquait originairement à toutes les ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtement, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres broderies, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement. Depuis, elle a subi une double extension: par la loi de 1928 et par le décret-loi de 1935, la première relative aux personnes puisque aujourd'hui ce ne sont plus seulement les ouvrières mais aussi les ouvriers travaillant dans ces conditions qui sont protégés; la deuxième extension concernant les industries puisque aujourd'hui ce n'est plus seulement les industries du vêtement mais un grand nombre d'industries travaillant à domicile dans des conditions réputées défavorables aux travailleurs qui y ont été ajoutées par le décret de 1935. Mais ces extensions n'ont point changé la nature et les caractères de la loi et c'est cette nature et ces caractères que nous étudions et que nous devons surtout retenir. Le principe essentiel de la loi est le suivant tout entrepreneur donnant du travail à façon à exécuter à domicile doit payer au travailleur un salaire égal à un certain minimum. Ce minimum est déterminé par le gain ordinaire d'un travailleur de même capacité travaillant en atelier et dont le taux apparaît au législateur comme normal en raison des conditions qui président à sa détermination et de la liberté morale dont jouissent les parties en fixant ce salaire. Cette procédure rappelle celle des décrets de 1899 puisque il ne s'agit pas de salaires fixés arbitrairement par l'administration ou les intéressés, mais de salaires constatés comme pratiqués effectivement dans certaines conditions pris pour base du taux minimum du salaire des ouvrières à domicile. Le texte dit en effet: " Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à un ouvrier d'habileté moyenne de gagner en dix heures (en huit heures aujourd'hui) un salaire égal à un minimum déterminé par les conseils du travail ou, à leur défaut, par les comités de salaires pour la profession ou pour la région, dans les conditions indiquées aux articles 33a, 33t et 33 g ci-après.

Pour assurer l'application de ces principes, les entrepreneurs faisant travailler à domicile sont assujettis, à certaines formalités. Il doivent en donner

Ses caractères.

Contrôle des
employeurs.

avis à l'inspecteur du travail, tenir un registre contenant les noms et adresses des ouvrières à domicile, afficher d'une façon permanente les salaires dans les locaux d'attente, de fourniture des matières premières ou de réception des marchandises, délivrer à l'ouvrier, au moment de la remise du travail à exécuter, un bulletin à souche ou un carnet indiquant la nature, la quantité du travail, les prix, la nature et la valeur des fournitures, et mentionner sur ce bulletin ou carnet, au moment de la livraison du travail, la rémunération acquise ou payée à l'ouvrier et les frais laissés à sa charge. Le fabricant doit garder les souches et registres pendant un an et les tenir à la disposition de l'inspecteur du travail. Ces prescriptions qu'on ne manquera pas de rapprocher de celles contenues dans la réglementation du Ministère de l'Armement du 16 janvier 1917, et, antérieurement, de ses circulaires visant le travail des femmes dans les usines de guerre, sont sanctionnées par des amendes de simple police, et, s'il y a récidive, par des peines correctionnelles, avec application du cumul des pénalités en cas de pluralité des contraventions.

La fixation du salaire. Le salaire minimum garanti aux ouvriers, comment est-il déterminé?

C'est la question la plus importante. La loi distingue 2 hypothèses:

a) si, dans la profession et dans la région, il existe un conseil du travail -(hypothèse d'ailleurs purement théorique attendu que les conseils du travail en dépit des efforts tentés par Mr. Millerand qui en était l'initiateur pour les créer, n'ont pas réussi) ce conseil constate le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvriers et ouvrières de la même profession, d'habileté moyenne, travaillant en atelier à l'heure ou à la journée et exécutant les divers travaux courants de la profession. Il détermine le salaire d'après ce taux.

Comités de salaires.

Si, dans la région, il n'existe pas de travail analogue exécuté en atelier - cas fréquent pour certaines fabrications: dentelles, lingerie par exemple les conseils procèdent par assimilation. Ils fixent le minimum de salaire d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier exécutant des travaux analogues dans la région ou d'autres régions similaires ou, plus simplement, d'après le salaire normal de la journalière (ouvrière sans spécialité) de la région.

Le salaire minimum ainsi établi fait l'objet de révision tous les 3 ans au moins;

b) S'il n'existe pas de Conseil du travail - et dans la pratique il en est toujours ainsi - le salaire

minimum est établi par un comité mixte dont le fonctionnement donne à cette fixation le caractère d'un véritable contrat collectif. Un organe, composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers, fixe le salaire minimum que l'entrepreneur devra respecter dans ses relations avec les ouvrières à domicile. Ce Comité mixte, composé en nombre égal de patrons et d'ouvriers de la profession (deux à quatre de chaque sorte) est appelé "Comité départemental des salaires des ouvrières à domicile". Il siège au chef-lieu du département. Les membres n'en sont pas élus directement par les ouvriers et les patrons. Ils sont choisis par les présidents et vice-présidents de sections de conseils de prud'hommes du département eux-mêmes ou le sont élus par les ouvriers et les patrons. A défaut de conseils de prud'hommes, ou faute d'accord entre leurs présidents et vice-présidents, ils sont désignés par le Président du tribunal civil. Le comité mixte est présidé par le juge de paix ou le plus ancien des juges de paix en fonction du chef-lieu du département. Comme le conseil du travail, le Comité de salaires fixe le salaire minimum obligatoire. Mais, tandis que le Conseil du Travail aurait qualité pour résoudre, à lui tout seul toutes les questions soulevées par le salaire minimum le Comité de salaires n'a pas le même pouvoir et il doit, pour exercer son activité, s'adjoindre des conseils techniques; voici dans quelles conditions. Ces conseils techniques sont chargés de lui indiquer le temps minimum ou moyen nécessaire pour l'exécution d'une pièce. Aussi bien, vous comprenez que le travail à domicile ne peut pas être rémunéré au temps; il ne peut-être rémunéré qu'à la tâche ou aux pièces; il est certain qu'un travail exécuté hors la surveillance hors le contrôle, hors la discipline de l'atelier ne peut être payé qu'au rendement. Mais comme la loi exige que ce travail assure à l'ouvrière un minimum de gain quotidien égal à celui de l'ouvrière - ou de l'ouvrier - en atelier de même catégorie il s'agit de transformer ce salaire au temps en un salaire aux pièces et pour cela il faut déterminer quelle est la production quotidienne d'un ouvrier ou d'une ouvrière de capacité moyenne; question qui dépasse évidemment les possibilités, la compétence, l'autorité du Comité de salaires et c'est pourquoi la loi lui a adjoint un ou plusieurs Comités d'expertises. Ceux-ci comprenant chacun 2 patrons et 2 ouvriers appartenant aux industries du vêtement et exerçant leur profession dans la région, désignés par les présidents ou les vice-présidents des Conseils de Prud'hommes ou à défaut par le préfet. La mission de ces comités consiste à dresser d'office ou sur la demande du gouvernement des conseils de prud'hommes

Conseils
techniques.

ou des unions professionnelles intéressées, avec toute la précision nécessaire, le tableau du temps exigé pour l'exécution de travaux en série pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvriers dans la profession ou la région où s'étend ses attributions. Exemple: Supposons que l'on veuille assurer à une ouvrière travaillant à domicile le même salaire qu'à une ouvrière de même catégorie travaillant en atelier; et supposons que l'ouvrière travaillant à l'atelier gagne journellement 30 frs, on veuille assurer à l'ouvrière travaillant à domicile ce salaire quotidien de 30 frs. Si le Comité de salaires a constaté que la confection de 12 chemises exige une durée moyenne de 8 heures pour garantir à l'ouvrière en chambre le même gain qu'à l'ouvrière en atelier, on fixera à 30 francs le prix de façon d'une douzaine de chemises.

Si le salaire ainsi établi ne fait pas l'objet d'un recours devant une commission d'appel, siégeant auprès du Ministère du travail, (Commissions d'appel qui elle-même, a un caractère paritaire et mixte, puisqu'elle est composée, en nombre égal, de patrons et d'ouvriers) ce salaire devient obligatoire dans le ressort du conseil du travail ou du comité départemental qui l'a établi.

Garanties et
sanctions.

Pour assurer l'application de la loi; il fallait organiser à la fois une série de mesures préventives de publicité et de contrôle par les inspecteurs du travail, et des mesures répressives conçues, non seulement sous la forme pénale d'une contravention, mais aussi sous la forme d'une action civile portée par les intéressés lésés devant la juridiction de droit commun en matière de salaires, c'est-à-dire le Conseil de prud'hommes ou le juge de paix.

L'action syndi-
cale et collec-
tive.

Ainsi, quand le salaire attribué ou payé par le patron est inférieur au salaire minimum légal, l'ouvrière peut en réclamer le surplus devant des juridictions. Mais il était à craindre que, de peur de perdre son gagne-pain, la travailleuse lésée n'osât pas intenter une action de ce genre. D'autre part, en investissant le syndicat était conforme à la tendance de la jurisprudence que la loi de 1920 devait consacrer, mais l'organisation syndicale des travailleuses à domicile était trop sommaire pour faire fond sur elle. Aussi, par une innovation hardie, la loi du 10 juillet 1915 admet à agir en justice pour assurer le respect de ce texte "sans avoir à justifier d'un préjudice et sauf, si le défendeur le requiert, à donner caution", non seulement les syndicats professionnels existant dans la région pour les industries visées à l'art. 33, même

s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, mais encore les "associations autorisées à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale".

L'extension possible.

Enfin, par une seconde innovation appelée par la suite à un grand essor, le législateur a tenu à donner une grande élasticité aux dispositions protectrices du travail à domicile. Il a investi l'administration d'un pouvoir que d'aucuns eussent trouvé exorbitant.

Considérant que la loi était une loi de principe et que si elle visait l'industrie du vêtement, c'était parce que celle-ci donnait lieu aux abus les plus criants, le législateur décida que la loi pourrait être étendue, par simple mesure administrative, à toutes les industries où se manifesteraient des abus analogues. L'article 33m prévoit, en effet, que les dispositions des articles 33a à 33m peuvent être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33 par un règlement d'administration publique, après avis du Conseil supérieur du Travail. En outre, si la loi s'applique, en principe, exclusivement aux ouvrières les ouvriers peuvent également en réclamer le bénéfice. "Dans le cas, dit la loi, où des ouvriers appartenant à des industries visées à l'article 33, et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières, recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire, jusqu'à concurrence dudit minimum, pourra être demandé devant les conseils de prud'hommes ou en justice de paix, dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes." En fait, la loi de 1928 a réalisé cette extension.

L'influence de la loi.

Cette loi contient on le voit un grand nombre de nouveautés législatives. Elle encourage ainsi les pouvoirs publics à s'inspirer de ces principes pour les étendre à des industries qu'elle ne vise pas elle-même, mais où la guerre amène à constater ou à redouter des abus motivés par la situation défavorable des travailleurs. Elle fait plus encore. Elle sert de point de départ à des progrès futurs. Elle a, en effet du point de vue du contrat collectif, le double mérite de le consacrer et de le sanctionner en législation, avant la lettre, en le dotant d'une procédure, en le mettant à la base d'une réglementation officielle, et en assortissant l'inobservation à la fois de sanctions pénales, expression de son caractère réglementaire, et de sanctions civiles, effets de son caractère contrac-

tuel général.

Aussi bien, quand on va au fond des choses, l'organe chargé de fixer le salaire minimum et dont l'administration ratifie, en principe, les décisions - sauf appel, d'ailleurs exceptionnel devant la Commission centrale - n'est autre chose qu'un groupe de deux syndicats officiels en miniature. Dans des industries où l'organisation syndicale est rudimentaire ou inexistante, où les travailleurs sont exploités et ignorants de leurs véritables intérêts, les représentants et les conseillers experts, désignés par les conseillers prud'hommes, issus de l'élection, sont d'excellents mandataires des intérêts généraux de la profession. De plus, liés par le salaire courant pratiqué en atelier dont ils doivent assurer l'application aux ouvrières à domicile, les membres des comités de salaires appliquent ainsi, indirectement, les salaires établis à la suite de négociations entre ouvriers mieux organisés et patrons, et par un jeu plus équitable de la loi de l'offre et de la demande. Comme les constatations et fixations auxquelles ils aboutissent sont le résultat d'accords ou de conventions entre patrons et ouvriers comme ce caractère contractuel est respecté au point que toute fixation d'office peut-être l'objet d'un appel devant la Commission centrale, cette fixation est bien, peut-on dire, "un véritable contrat" collectif ayant pour objet la détermination d'un salaire minimum au temps et l'établissement du salaire aux pièces correspondant, susceptible d'assurer journellement ce salaire à l'ouvrière moyenne. La loi du 10 juillet 1915 est donc un jalon important posé sur la voie de la légalisation de la convention collective de travail, garantie juridiquement par les mesures de publicité, de coercition et de répression et par le droit d'action des ouvrières de syndicats et des associations spéciales. Elle a, en outre, une supériorité sur les mesures prises par l'Etat dans ses rapports avec ses propres fournisseurs. Elle ne subordonne pas l'intervention officielle à l'existence ou à la durée d'un marché de travaux et de fournitures, mais elle englobe en une réglementation d'origine contractuelle et de consécration officielle toute la population ouvrière d'une branche d'industrie de la même région, indépendamment des destinataires des articles fabriqués. L'opportunité de cette loi et le désir de ne pas la laisser lettre morte ressort des chiffres suivants:

Dès la mise en vigueur de la loi du 10 juillet 1915 des comités de salaires et d'expertises ont été constitués, à défaut de Conseils du Travail, lesquels n'existaient pas dans l'industrie du vêtement. Ils

ont arrêté les chiffres de salaires minimum. Quant aux barèmes de salaires minima horaires, sur la base desquels ont été calculés par les comités d'expertise les tarifs aux pièces correspondants, ils ont été dressés presque partout, soit par ces comités eux-mêmes, soit par la Commission centrale. Non seulement les préfets et les juges de paix, appelés à présider les comités de salaires et les comités d'expertise, mais surtout les inspecteurs du travail, par leur connaissance des industries de leur secteur, ont contribué puissamment à la création de ces organes et à la détermination de leur compétence. Par leurs relations avec le monde patronal et ouvrier, ils ont également été à même de fournir de précieuses indications quant au choix des membres des comités. Enfin, lors des discussions au sein des comités, ils ont pu, à titre consultatif, avoir une action conciliatrice des plus efficaces.

Aussi, à la date du 1er juillet 1917, c'est-à-dire moins de deux ans, après la promulgation de la loi, tous les départements, soit 85, étaient dotés de comités de salaires, et tous sauf cinq (Ain, Indre & Loire, Maine & Loire, Deux-Sèvres, Vienne) étaient pourvus de comités d'expertise. Le nombre de comités d'expertise était d'ailleurs variable: 11 départements en avaient un seul; 17 en comptaient 2; 15 en comptaient 3; 10 en avaient 4; 2 en avaient 5; 1 en avait 6; 3 en avaient 7; 3 en comptaient 8; 1 en avait 9; 1 en comptait 12. Dès cette date, 84 comités de salaires avaient fixé des salaires minima et les comités d'expertise avaient pris des décisions, dans 70 départements. Le personnel protégé par ces dispositions atteignait 208.318 ouvrières occupées par 5.013 entrepreneurs se décomposant ainsi 1.728 occupaient moins de 10 ouvriers chacun (au total 6.959); 2.960 en occupaient de 10 à 100 (total 91.655); 365 en faisaient travailler plus de 100 (total 109.704).

La portée de la loi de 1915

Cette loi du 10 Juillet 1915 s'était inspirée de son but et dans ses méthodes par les décrets du 10 août 1899 et aussi par l'exemple de l'Angleterre, qui avait créé dès 1909 des comités de salaires appelés "Trade boards", loi qui donne à des comités succédant de syndicats inexistant ou impuissants la mission d'assister le législateur en réglant suivant les coutumes locales le taux minimum du salaire régional.

Mais, même ainsi étendue au-delà de la tâche assignée aux décrets de 1899, la mission de ces comités est encore restreinte. Les accords auxquels ils aboutissent sont des accords sur la constatation et l'application d'un salaire minimum que l'administration

enregistre, qu'elle homologue, qu'elle valide. Mais les accords n'ont pas qualité pour modifier ou pour fixer les salaires minima; on a vu, en effet, comment les choses se passaient. L'on se borne à rechercher les salaires payés en atelier et, par un mécanisme de transformation, on s'efforce d'assurer le même salaire aux ouvrières à domicile. Mais on constatait simplement ces salaires, on ne les fixait pas, on ne les augmentait pas dans les cas où on les estimait insuffisants l'on jugeait en effet que le salaire étant le résultat du libre jeu de la loi économique de l'offre et de la demande, il répondait à la notion du prix de concurrence qui, pendant si longtemps a dominé toute l'économie politique. C'était en un mot le prix de marché du travail.

La commission centrale s'était montrée formelle sur ce point et appelée à statuer sur un cas d'espèce, elle avait rejeté la fixation du salaire d'après le minimum vital; car aussi bien déclarait-elle, la loi de 1913 n'avait pas pris cette notion en considération. Il ne s'agissait pas d'assurer aux ouvrières un salaire minimum vital; il s'agissait de leur assurer le salaire qu'elles eussent gagné si elles avaient travaillé hors de chez elles, en atelier. En somme, conformément au texte de la loi, la commission centrale qui était en quelque sorte, la juridiction suprême en la matière, celle qui faisait jurisprudence, s'est efforcée d'assurer l'égalité entre le salaire à domicile et le salaire en atelier

La loi du 11 Juin 1917.

La semaine anglaise.

La loi du 11 juin 1917 fait une application plus directe de la convention collective. Au lieu de se borner à constater simplement le salaire minimum, elle demande aux accords collectifs de parachever l'œuvre du législateur, en réglant les modalités d'application trop diverses pour que la loi elle-même puisse en connaître et trop souvent révisibles pour que leur modification soient soumises au lourd et lent mécanisme de la procédure parlementaire ordinaire. Les groupements professionnels d'intéressés deviennent ainsi des législateurs au second degré. Et si cette modalité - d'ailleurs improvisée en quelque sorte - a été introduite dans la législation à l'occasion d'une réforme modeste et particulière, celle de l'attribution aux ouvrières du vêtement d'une demi-journée de repos payé, le samedi après-midi (ré-

forme dite "semaine anglaise") le principe ne s'en est pas moins révélé fécond. C'est lui notamment, qui a permis par la suite aux initiateurs de la réduction légale à huit heures de la journée de travail d'en assurer, l'adoption par la commission interministérielle chargée de la préparer et d'éviter une rupture entre patrons et ouvriers dressés en une attitude d'irréductible hostilité.

Ainsi ont été ouverts à cette procédure des horizons immenses et les accords collectifs ont été appelés à des destinées inespérées. On sait en quoi consiste la semaine anglaise et comment s'en justifient la revendication et l'adoption. Elle s'inspire de la pratique anglaise où la plupart du personnel employé dans l'industrie ou le commerce, bénéficie chaque semaine en dehors du repos du dimanche d'une demi-journée de repos complémentaire, que l'ouvrier ou l'employé peut consacrer aux soins du ménage, aux achats etc.

Avant la guerre, le monde ouvrier français, ou plutôt certains de ses défenseurs doctrinaires et parlementaires, en réclamaient l'adoption ou l'adaptation à notre pays. En 1906 et en 1911, le comte de Mun déposait à la Chambre des Députés une proposition tendant à organiser la semaine anglaise au profit de tous les travailleurs. En 1913, Mr. Chéron reprenait la proposition, mais en la limitant aux femmes et aux enfants. Renvoyées à la Commission du travail de la Chambre, ces propositions avaient abouti au rapport de Mr. Justin Godart, du 6 mars 1914, lequel se prononçait pour l'application générale de la semaine anglaise. Repris le 28 janvier 1915, car le renouvellement de la Chambre en 1914 l'avait rendu caduc, ce rapport revenait à la Commission du travail le 26 janvier 1917. Il n'était pas destiné à une adoption intégrale. Sa réalisation fut partielle, improvisée et imposée par les circonstances.

Au printemps de 1917, un mouvement de grève se déclarait dans la couture parisienne. Ce mouvement partit d'une des maisons de couture les plus connues de Paris, la maison Jenny des Champs-Élysées, qui, à l'époque, par une coïncidence assez curieuse, était contigüe de l'Hotel Claridge où se trouvait le ministère de l'armement. Quelques maisons de couture avaient voulu donner le repos du samedi après-midi aux ouvrières, mais sans le payer. Ce n'était nullement ce que demandaient ces dernières; au fond elles réclamaient une réduction du travail hebdomadaire avec maintien du gain de la semaine. A cette première demande, elles ajoutèrent celle d'un relèvement de salaires, amplement légitimé par la cherté croissante de la vie

Son but.

Son vote.

Ses causes immédiates.
Les grèves de la couture de 1917.

qui, pendant toute la guerre, contrairement à ce qu'on affirme trop volontiers, a toujours dépassé et toujours précédé la hausse des salaires, alors que certains prétendent que la hausse des salaires motivait la hausse du coût de la vie. Il suffit de se reporter à des statistiques comparatives pour constater que les salaires ont toujours suivi et jamais précédé ou motivé la hausse du coût de la vie. Les patrons refusèrent. Les ouvrières se mirent en grève et elles créèrent dans Paris une agitation, qui coïncidant avec un mouvement analogue dans les usines de guerre provoqué par le rappel des ouvriers des jeunes classes aux armées et surtout correspondant avec peut-être la seule défaillance morale qu'ait connue notre armée durant toute la guerre c'est-à-dire notamment les insubordinations du mois d'avril 1917, amena le gouvernement à intervenir; Il rapprocha les patrons et les ouvriers et obtint des employeurs l'adhésion au principe du repos hebdomadaire payé du samedi après-midi, mais sous la réserve qu'afin de ne pas les désavantager dans la concurrence une loi généraliserait la mesure à tous les établissements de même nature. On rencontre ici une nouvelle preuve de la nécessité de l'intervention du législateur en matière sociale; La plupart du temps lorsqu'un patron généreux prend l'initiative d'une mesure favorable aux travailleurs sur le plan national ou sur le plan international, il se heurte toujours à cette objection que des patrons moins généreux ne le suivent point et qu'il est victime de cette générosité puisqu'il en résulte pour lui une hausse de son prix de revient; le seul moyen d'assurer l'égalité des concurrents est la généralisation des mesures favorables imposées à l'ensemble des employeurs.

La genèse de la loi.

Se ralliant à ce point de vue, le gouvernement rédigea et déposa immédiatement un projet de loi en ce sens. Le but en apparaissait au dire de l'exposé des motifs, précis et limité: "donner une solution exacte et transactionnelle qui permette de rétablir la paix et la bonne entente entre les parties en présence dans une industrie où la question vient de se poser d'une façon particulièrement aiguë". En réduisant le texte à ces propositions et en invoquant l'adhésion des employeurs, on évitait l'opposition et les lenteurs d'une discussion que n'eût pas manqué de soulever l'examen d'ensemble du problème, à l'occasion duquel se fût inévitablement, et de façon inopportune et oblique, posée la question de la durée journalière du travail. Or, on était en pleine guerre, la durée du travail était une condition sine qua non du succès et il ne fallait pas que la loi prît l'apparence d'une

mesure générale. Il ne fallait pas que la loi eût l'air de poser la question de la durée du travail. Il s'agissait d'une mesure spéciale à une industrie particulière où l'entente s'était faite entre patrons et ouvriers et le législateur se bornait à enregistrer cette entente à la fixer sauf d'ailleurs à renvoyer aux patrons et aux ouvriers - comme on va le voir - le soin de régler les détails de l'application de la mesure de principe ainsi prise. Mais, d'un autre côté même ainsi limitée, la mesure n'était pas moins grosse de questions de détail qui, abordées à la tribune eussent risqué d'en ajourner indéfiniment le vote: choix du jour de demi-repos, horaire du jour de repos; etc.. A vouloir leur donner une solution uniforme ou rigide, on allait au-devant d'insurmontables difficultés pratiques qui auraient multiplié et aggravé les conflits au lieu de les atténuer. La nécessité d'aboutir rapidement fit imaginer une solution empruntée, elle aussi, aux décrets du 10 août 1899, mais dont la portée novatrice devait être beaucoup plus large, et qui allait donner aux conventions collectives une envergure inconnue jusque là.

Une innovation dans la technique législative.

C'est l'article premier de la loi qui en contient tout l'essentiel. "Pendant la durée de la guerre dit-il et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue dans les industries visées par l'article 33 du livre Ier du Code du Travail et de la prévoyance sociale (industries du vêtement lato sensu) le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge, dans des conditions déterminées pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons par des règlements d'administration publique, qui se référeront, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région".

Ce texte modeste, solution transactionnelle et de circonstance à des difficultés du moment, ne constituait rien moins qu'une véritable révolution dans la technique législative et réglementaire. Il élevait le contrat collectif à la dignité d'une véritable législation secondaire et faisait des syndicats les auxiliaires professionnels, techniques ou régionaux du législateur parlementaire. Les dispositions légales étaient en effet fort concises. Elles se bornaient à poser le principe du repos du samedi et à déterminer les industries auxquelles il était applicable; les industries du vêtement et le personnel qui en bénéficierait; les ouvrières de tout âge et de toutes conditions. Quant aux détails d'application,

(durée du repos, point de départ de ce dernier, etc.) la loi était muette. Mais elle indiquait comment ils seraient réglés. Les conditions en devaient être fixées par des règlements d'administration publique pour chaque profession et chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, et ces règlements devaient s'appuyer sur les accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région. Ainsi, l'oeuvre législative faisait-elle l'objet d'une véritable division du travail et d'un partage des compétences.

La législation autonome du travail.

Au lieu de se borner, comme autrefois, soit à régler dans le détail toutes les mesures d'application d'un texte, à la manière de certaines lois réglementaires, comme la loi du 9 avril 1898, sur les accidents du travail, soit à en confier le soin à un règlement d'administration publique, rédigé par des administrateurs, des fonctionnaires, des magistrats administratifs, la loi appelait ici à y collaborer les intéressés eux-mêmes. Elle ne se contentait même plus de les consulter, quoique évidemment leurs accords n'eussent pas pour elle force nécessairement obligatoire, elle prenait en quelque sorte, à son compte, leurs conventions et en faisait la base de ses règlements, sauf, en les investissant de la forme réglementaire, à leur donner l'autorité et la généralité qui, sans cela leur auraient fait défaut.

On comprend donc que cette intervention des intéressés dans la confection ou dans l'application des lois ait mérité à cette procédure le nom de législation autonome du travail, faite comme l'a dit un des auteurs qui l'ont le plus étudiée d'une "collaboration hiérarchisée" entre le législateur parlementaire et le législateur autonome.

Ses mérites.

Dans cette "collaboration hiérarchisée" entre le législateur parlementaire et le législateur autonome au premier appartient le soin de poser le principe, la règle de droit, c'est-à-dire l'ordre abstrait, impersonnel, objectif, s'imposant à l'individu, non pas en raison de sa personnalité mais des actes qu'il accomplit, des conditions qu'il remplit ou dans lesquelles il se trouve. Au second, il appartient de régler les conditions de travail technique que leur multiplicité même, la variété et la complexité des situations et des rapports, les modalités et la complication de la procédure, la fréquence des révisions et des modifications à prévoir et à réaliser ne permettent pas au législateur d'inscrire dans la loi.

Il s'y ajoute en outre, cette considération que les mesures ainsi appliquées ont la portée, non pas

seulement de dispositions acceptées à contre-cœur et violées aussitôt que promulguées, mais de prescriptions librement obéies parce que librement consenties ou contractuellement débattues. On ne risque pas, grâce à cette méthode, de voir le règlement, par la rigueur des détails de procédure ou de technique, entraver l'application des lois ou en faire des instruments en faveur d'une classe sociale déterminée. Appuyé sur l'avis des intéressés compétents, exprimé dans une convention résultant d'un accord, c'est-à-dire d'une transaction satisfaisant les deux parties le règlement ne se heurte pas à ces objections. Il établit l'égalité contractuelle entre deux groupes de force économique comparable. Il s'adapte aux circonstances de temps et de lieu et, par sa généralité, égalise les conditions de la production et de la concurrence.

Ses limites.

Cette intervention du législateur secondaire n'a d'ailleurs pas pour conséquence de déposséder complètement ni le législateur primaire - nous l'avons vu - ni l'administration - nous allons le montrer. Déjà, en matière de réglementation ouvrière, l'administration et ses agents, hauts fonctionnaires des bureaux et du Conseil d'Etat, ne se reconnaissant pas une compétence universelle, avaient pris l'habitude de consulter les intéressés représentés auprès d'elle par des Comités et conseils permanents. Ici, ils se référeront aux accords des parties auxquelles ils conféreront, par leur homologation, le caractère obligatoire et réglementaire assorti de sanctions adéquates. D'ailleurs, l'administration n'est pas réduite au rôle de chambre d'enregistrement et les règlements pris pour l'application de la loi ne seront pas le simple entérinement des décisions prises entre syndicats. Non seulement l'administration garde le droit de remanier, de corriger, et d'adapter les conventions collectives, ainsi que l'a reconnu Mr. Chéron au Sénat; mais encore elle aura le droit de suppléer à la carence des syndicats intéressés. En l'absence d'accord, le règlement n'en sera pas moins établi d'office. Il peut même arriver - c'est ce qui s'est produit par exemple en matière de réglementation du travail dans la marine marchande et dans les chemins de fer - qu'en l'absence d'une entente possible entre employeurs et salariés, l'administration substitue sa réglementation; il peut même arriver, considérant que les accords intervenus entre les intéressés sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts supérieurs de la nation et du public que l'administration substitue un règlement tout à fait différent de celui sur lequel avait paru se mettre

d'accord patrons et ouvriers. En fait, il convient de le reconnaître, le Ministère du travail, quand il a constaté l'existence d'une convention collective, en homologue, dans la plus grande mesure, les stipulations, faute de pouvoir en contester le bien-fondé et conformément au respect dû aux conventions intersyndicales. L'application de la loi du 11 juin 1917 en est la preuve.

L'application
de la loi.

La loi n'était pas encore promulguée et la Chambre avait à peine émis le 29 mai, un vote de principe que le Ministre de la guerre en faisait état pour prendre, par circulaire du 31 mai 1917, les décisions suivantes:

1°- Par le
Ministre de la
Guerre: semaine
anglaise et
tarifs.

1°- Le principe du repos de l'après-midi du samedi, organisation du travail dite semaine anglaise, serait admis pour toutes les ouvrières des travaux du vêtement, chapeaux, lingerie, broderie etc.. étant entendu que, dans l'intérêt de la défense nationale, le Ministre de la guerre pourrait y déroger, même en dehors des cas prévus par les accords syndicaux, mais à la condition que les heures de travail faites pendant le repos de l'après-midi du samedi seraient payées d'après le tarif des heures supplémentaires;

2°- Cette demi-journée de repos serait payée. C'était aller au-delà sinon de l'esprit, du moins de la lettre de la loi. Il est vrai qu'ici le Ministre de la Guerre se plaçait, comme il le déclarait lui-même, en tête de sa circulaire, sous l'inspiration des "conventions intervenues entre les organisations patronales et ouvrières de l'industrie parisienne de l'habillement" et invoquait "son entente avec la Fédération nationale de l'habillement". Conformément à ces principes, le Ministre de la Guerre prenait 2 séries de mesures:

pour les ouvrières travaillant à la journée et qui faisaient antérieurement 60 heures de travail, la semaine serait ramenée à 54 heures et payée pour 60;

pour les ouvrières travaillant à la tâche ou à domicile, le bénéfice de la semaine anglaise leur serait accordé sous la forme d'une majoration de 16% de leur salaire effectivement payé.

Le tout sans préjudice d'une "indemnité de vie chère" uniforme ou proportionnelle au salaire (1 franc par jour pour les ouvrières en atelier et 14% du salaire pour les travailleuses à domicile). A l'effet de réaliser pratiquement ces mesures, il prescrivait la revision des bordereaux de salaires pour tenir compte des conditions de l'accord passé avec la Fédération de l'Habillement et il invitait ses intendants à procéder à cette revision "autant que possible en collaboration avec les syndicats patronaux et ouvriers là

où il en existe". A défaut, ils devaient "provoquer l'avis de commissions mixtes composées en nombre égal de patrons et d'ouvriers".

2°- Par le Ministre du Travail les grandes conventions de 1917.

De son côté, dès la loi votée, le Ministre du Travail allait en activer l'application en provoquant ou en encourageant la convention collective concernant la semaine anglaise. A vrai dire, l'agitation qui avait précédé le vote de celle-ci l'avait déjà contraint à une intervention conciliatrice plus étendue. Dans son cabinet même, avait été conclue toute une série de conventions collectives dont les décrets ultérieurement pris allaient s'inspirer. Ces conventions sans posséder en tous points la valeur réglementaire que la loi réservait aux clauses relatives au repos du samedi, n'en constituaient pas moins de véritables chartes momentanées de la profession statuant sur le taux des salaires, les indemnités de cherté de vie, la dénomination des travailleurs, la durée du travail et des repos.

Ces conventions formaient, pour les professions autres que celles travaillant pour la défense nationale et relevant du Ministre de l'armement, l'équivalent de la réglementation de celui-ci. Si, en principe, elles émanaient de l'accord privé de volontés libres, elles n'en avaient pas moins un caractère quasi officiel du fait de la participation du Ministre du Travail à leur négociation et leur conclusion, et du fait de leur rôle dans l'application de la loi du 11 Juin 1917.

Elles auraient donc mérité, si le temps l'avait permis qu'on les examinât avec attention en étudiant, tour à tour, pour respecter l'ordre chronologique:

1°- Les conventions collectives parisiennes des industries du vêtement et industries connexes, conclues avant la loi du 11 juin 1917.

2°- Les décrets pris pour l'application de celle-ci, référence faite à des accords intersyndicaux.

3°- Les révisions de bordereaux de l'Intendance effectuées pour adapter ces derniers aux conventions parisiennes, à l'accord conclu entre le Ministre de la Guerre et la Fédération de l'Habillement, et enfin pour faire application de la loi du 11 juin 1917 elle-même.

Les conventions parisiennes de la couture.

L'influence de ce texte se mesurera au nombre de conventions collectives qu'il a suscitées, par rapport au nombre total de conventions collectives enregistrées pendant la guerre.

De 1914 à 1918, 135 conventions collectives proprement dites ont été conclues, pour l'ensemble des

industries. L'industrie du vêtement, à elle seule, en compte 66, soit presque exactement la moitié. Mais comme, dans cette branche, on relève 81 bordereaux des intendants militaires, reposant sur les constatations de commissions mixtes à caractère contractuel, c'est ensemble 147 documents conventionnels ou quasi tels qui y ont régi les conditions du travail pendant la guerre. Sur les 66 conventions collectives concernant le vêtement, 81 ont été conclues entre des syndicats de patrons et d'ouvriers, les 15 autres ont été signées entre délégués des deux parties. Dans certains cas, d'ailleurs, les délégués de l'une des parties étaient les représentants d'un syndicat. Les 5/6 des conventions (55 sur 66) ont été signées à Paris. Elles visent les diverses branches de l'industrie parisienne du vêtement, confection pour hommes, lingerie pour hommes et pour dames, corsets, couture, mode, fleurs, plumes, etc... Pas une seule de ces conventions collectives n'est antérieure à fin mai 1917 et près de la moitié du total, 28 sur 66, se place entre le 24 mai et le 29 Juin. C'est dire que la conclusion en a été motivée à la fois par l'agitation de cette époque, par la vertu de l'exemple et de l'imitation des premiers accords signés dès la fin de mai et par la procédure instituée par la loi du 11 Juin 1917, laquelle a doté l'administration de pouvoirs nouveaux, au moins de persuasion et a provoqué une rapide généralisation de mesures uniformes.

La 3^e étape dans la voie que nous parcourons est :

§ 3 - La loi du 23 Avril 1919, sur la

journée de huit heures.

Dans l'intervalle avait été votée la loi du 25 mars 1919 sur le statut légal de la convention collective de travail dont nous retrouverons par la suite les dispositions, qu'il faudra analyser avec soin.

Sa préparation.

Cette loi sur la convention collective de 1919 est bien conforme à la tendance française attachée à la consécration juridique d'une institution librement née de l'application de principes généraux du droit, ou des progrès législatifs. Lorsque, à de certaines époques, on a voulu passer outre à cette règle, on a été très souvent obligé de faire un retour en arrière. La preuve, à l'heure actuelle, on est dans la nécessité d'admettre certaines dérogations

à la loi de 40 heures probablement prématurée et surtout trop générale dans son application. Quoi qu'il en soit, la loi de 1919 n'a guère fait que consacrer un état de choses à la fois pratique et jurisprudentiel. Elle vaut à la fois par son contenu, et surtout par sa date, car elle constitue le couronnement normal du développement quantitatif et qualitatif des conventions et accords collectifs de tous genres pendant la guerre. Une nouvelle preuve en est administrée par les vastes conventions collectives signées en 1919, dans le même temps que le législateur, par la loi du 23 avril 1919, sur la journée de huit heures, lui ouvre un horizon considérablement élargi.

La loi du 23 Avril 1919 consacre, une fois de plus, mais sur une échelle agrandie, le principe de la collaboration du règlement et de la convention collective dans la détermination de ses conditions d'application. Ce n'est ici le lieu d'en rappeler ni la longue genèse, ni la justification et les avantages économiques, techniques et sociaux qui nous entraîneraient hors du cadre de cette étude, surtout historique. Notons simplement qu'à peine la guerre terminée, au lendemain même de l'armistice, le président du conseil, comme pour payer la dette de reconnaissance du pays à la classe ouvrière, invitait le Ministre du travail à élaborer un projet de loi sur la journée de huit heures. Dans le même temps, sous l'inspiration de Mr. Albert Thomas, ancien ministre de l'armement, et avec la signature de MM. Voilin, Lauche et Renaudel accompagnant la sienne, une proposition de loi sur ce même objet et sur la semaine anglaise était déposée à la Chambre le 18 Janvier 1919. La question fut soumise à l'examen de la commission interministérielle des traités de travail, qui siégeait au Ministère du travail depuis juillet 1917. Outre les fonctionnaires des divers départements ministériels intéressés, cette commission comprenait dix représentants ouvriers et dix représentants patronaux proposés par les grands groupements corporatifs et désignés par le Ministre du Travail. C'était déjà, à l'instar du Conseil supérieur du travail, un élément de collaboration des milieux intéressés. La question fut discutée, pendant 5 séances, du 15 Mars au 7 Avril 1919.

Ses difficultés.

Les patrons faisaient au projet la plus vive opposition. Ils invoquaient à l'encontre de son adoption les pertes énormes en hommes et en moyens de production de la France, qui la désavantageaient considérablement dans la lutte internationale. A un moment l'opposition entre eux et les ouvriers devint telle

que le projet paraissait incapable de rallier leurs suffrages, quand une solution transactionnelle intervint. La formule conciliatrice était celle-là même de la loi de 1917 : au lieu de soumettre toutes les branches de l'industrie au même régime, la loi se contenterait de poser un principe, laissant aux parties le soin de régler et d'assouplir les détails d'application au mieux des intérêts de la production nationale.

Le gouvernement fit sien le texte issu de ce premier accord entre patrons et ouvriers. Le projet fut adopté à l'unanimité, sur le rapport de Mr. Justin Godard, en 3 séances qui occupèrent la journée du 16 Avril. Transmis au Sénat, le projet fut voté à l'unanimité le 23 Avril 1919. Aussitôt promulguée, la loi fut publiée au Journal Officiel le 25 Avril. Cette date est significative, on était à la veille d'un 1er Mai menaçant d'être mouvementé. Deux jours avaient donc suffi à son vote. La question était mûre. De plus la formule même adoptée, les précautions insérées dans le texte, semblaient présenter toute garantie et écarter tout risque d'application prématurée ou inconsidérée. Tant par la population ouvrière qu'elle englobait - puisqu'aussi bien tout le personnel salarié, industriel et commercial, sans distinction d'âge ou de sexe en bénéficiait - que par le rôle imparti aux accords collectifs, et au programme qu'elle leur traçait, cette loi était vraiment le digne couronnement des progrès successifs que nous avons retracés. La reproduction en fera mieux ressortir le caractère que les plus longs commentaires qui seraient d'ailleurs ici hors de propos: "Dans les établissements industriels et commerciaux, ou dans leurs dépendances, de quelque nature qu'ils soient, publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, dit l'article 6 du titre premier du livre II du Code du travail, dont la loi nouvelle forme les articles 6, 7, 8 la durée du travail effectif des ouvriers ou employés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge, ne peut excéder, soit 8 heures par jour, soit 48 heures par semaine, soit une limitation équivalente établie sur une période de temps autre que la semaine". Cet article pose donc le principe d'une limitation moyenne à 8 heures de la journée de travail ou à 48 heures de la semaine

Pour en assurer l'application, l'article 7 stipule : "Des règlements d'administration publique déterminent par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire, ou pour une région, les détails et con-

Le contenu
de la loi.

Le principe et
son applica-
tion.

ditions d'application de l'article précédent. Ces règlements sont pris soit d'office, soit à la demande d'une ou plusieurs organisations patronales ou ouvrières nationales ou régionales intéressées. Dans l'un et l'autre cas, les organisations patronales et ouvrières intéressées devront être consultées; elles devront donner leur avis dans le délai d'un mois. Ils seront révisés dans les mêmes formes. Ces règlements devront se référer, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées, Ils devront être obligatoirement révisés lorsque les délais et les conditions qui y seront prévus seront contraires aux stipulations des conventions internationales sur la matière".

Les accords
collectifs et
les règlements.

Et l'article 8, sans donner d'ailleurs à cette énumération un caractère limitatif, mais simplement énonciatif, comme en témoigne la formule même de rédaction adoptée, porte : "Les règlements d'administration publique - et nous pouvons ajouter les accords auxquels ils doivent se référer - prévus à l'article précédent, détermineront notamment : 1°- la répartition des heures de travail dans la semaine de 48 heures, afin de permettre le repos de l'après-midi du samedi, ou toute autre modalité équivalente; 2°- la répartition des heures de travail dans une période autre que la semaine, 3°- les délais dans lesquels la durée actuellement pratiquée dans la profession, dans l'industrie, le commerce ou la catégorie professionnelle considérée sera ramenée en une ou plusieurs étapes aux limitations fixées à l'article 6, 4°- les dérogations permanentes qu'il y aura lieu d'admettre pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limite assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories d'agents dont le travail est essentiellement intermittent; 5°- les dérogations temporaires qu'il y a lieu d'admettre pour permettre aux entreprises de faire face à des surcroûts de travail extraordinaires; 6°- les mesures de contrôle des heures de travail et de repos, et de la durée du travail effectif, ainsi que la procédure suivant laquelle seront accordées ou utilisées les dérogations; 7°- la région à laquelle ils sont applicables.

Tout en s'appuyant sur le principe et la technique réglementaire, institués par la loi du II Avril 1917, la loi du 23 Avril 1919 les complète, les précise et les perfectionne. Elle ajoute ainsi aux avantages de souplesse et de compétence que comportait

déjà celle-là. Pour l'application des deux textes, l'administration n'est pas obligée de suivre servilement le contenu des accords locaux, régionaux ou corporatifs intervenus. Elle doit se borner, s'il en existe, à s'y référer, c'est-à-dire à en faire mention. Mais dans la loi de 1917, à défaut d'entente inter-syndicale, l'autorité n'était astreinte à aucune consultation. A la condition de tenir compte des besoins du travail dans les diverses saisons tels qu'elle pouvait les connaître autrement, l'administration était réputée s'être conformée à la loi. Ici au contraire, la consultation est toujours obligatoire. Quelles que soient les conditions dans lesquelles est pris le règlement, sur la demande de groupements intéressés ou d'office, les organisations patronales et ouvrières intéressées doivent être consultées. Elles doivent donner leur avis, dans le délai d'un mois et la révision des règlements a lieu dans la même forme. D'autre part, alors que dans la loi de 1917 les règlements devaient se référer "aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession, de la région" d'après la loi de 1919, les groupements patronaux et ouvriers, aux accords desquels se référeront les règlements, pourront être des organisations patronales et ouvrières nationales ou régionales intéressées". C'est dire que la forme du groupement est élargie et le champ d'action des conventions étendu. Le groupement comprend, en effet, à la fois les syndicats, leurs unions et leurs fédérations, ainsi que des groupements plus éphémères et non personnifiés, telles que les associations organisées sous la forme de la loi du 1er Juillet 1901 et certains groupements de fait telles que les délégations qui sont constituées à la suite de grève.

D'un autre côté, le domaine d'un décret, borné aux limites de la région quand il s'agissait de la semaine anglaise, peut s'étendre au territoire entier pour l'application de la journée de 8 heures à certaines professions.

La deuxième mention tempère la première.

Aussi bien, tandis que la première disposition est une simple application de la loi du 25 Mars 1919 qui dans la convention collective, met sur le même pied les groupements de toute nature, la seconde en est en quelque sorte le correctif. En admettant les groupements les plus minimes et les plus spéciaux à conclure des conventions collectives, on veut donner satisfaction aux partisans de la souplesse de l'institution et acclimater plus facilement la mesure.

Mais l'émiettement des conventions risque aussi, en

même temps qu'il rend le contrôle de la loi difficile aux inspecteurs, de soulever l'opposition des plus généreux ou des plus libéraux des industriels, et de les empêcher d'aller au bout de leurs concessions, faute d'une généralisation des mesures envisagées. C'est pourquoi, les organisations régionales ou nationales sont appelées à concourir, avec les groupements locaux ou professionnels, à la mise en oeuvre de la loi et, à cette fin, celle-ci leur confère le droit d'initiative, exige leur avis et envisage des conventions collectives où elles seront parties. Quand il en sera ainsi, il y aura vraiment collaboration, sur le même plan territorial, du législateur primaire, le Parlement, et du législateur autonome secondaire, tenant compte de la volonté des intéressés, de leurs besoins, de conditions techniques de la production, fondés sur l'accord des patrons et des ouvriers.

Ceux-ci devront même être consultés quand la mesure passera sur un plan encore plus élevé que le plan national, à savoir le plan international. La loi prévoit, en effet, la nécessité d'une concordance, par voie de révision, effectuée dans les formes mêmes de la prise du règlement ordinaire, entre les stipulations des règlements nationaux et les stipulations internationales sur la matière. On est ainsi placé sur le plan supérieur de la législation du travail; où la collaboration des ouvriers et des patrons n'est pas un vain mot puisque le Bureau International du Travail et l'organisation internationale du travail comportent la participation, à côté des délégués gouvernementaux, de représentants patronaux et ouvriers en nombre égal.

Avec la loi du 23 Avril 1919, la dernière et la plus importante étape est parcourue. Munie d'un statut légal, appelée au rang de législation secondaire complémentaire, assortie de la sanction que lui donne son homologation administrative, la convention collective de travail acquiert droit de cité en France. Issue d'un mouvement d'idées antérieur à la guerre, elle trouve dans celle-ci l'événement qui en active l'éclosion, en en favorisant l'expérience, en faisant tomber préjugés et préventions, en unifiant les conditions du travail, le taux de la rémunération en concentrant les forces patronales et ouvrières et en atténuant les conditions de la concurrence, toutes conditions propices à de vastes ententes aussi étendues que le territoire lui-même. Rapprochées des chiffres déjà cités, les données statistiques et qualitatives concernant :

1°- le développement numérique des contrats

collectifs après la guerre, notamment dans les industries qui, pendant les hostilités bénéficiaient de tarifs officiels de salaires.

2°- La diversité des clauses qu'ils contiennent permettront par leur rapprochement avec celles précédemment présentées, de mesurer le chemin parcouru depuis 1914.

L'extension
de la technique
législative
nouvelle.

L'administration a fait une application générale de cette méthode de collaboration tripartite des patrons, des ouvriers et de l'autorité. Appuyée par le Conseil d'Etat qui a donné son approbation expresse à la lettre de transmission du 13 Août 1919 des premiers projets de décret, elle a en effet adopté la procédure suivante:

La générosité
de l'application
administrative?

Tout d'abord, préalablement à l'étude des règlements et suivant l'esprit de la loi, l'administration par l'intermédiaire des inspecteurs du travail provoque la conclusion d'accords entre associations ouvrières et patronales; ensuite, elle fait établir par des commissions mixtes de patrons et d'ouvriers la concordance du texte du projet de décret avec les accords conclus antérieurement et librement par les intéressés; ou bien elle s'efforce de réaliser ces accords au sein des commissions mixtes elles-mêmes de façon à ce que le texte du projet puisse vraiment être considéré comme l'expression définitive de l'accord qui s'est réalisé entre les principales organisations patronales et ouvrières des industries considérées.

La procédure adoptée va bien au-delà de l'obligation que la loi faisait à l'administration. En effet, l'administration était seulement tenue par la loi de se "référer", dans le cas où il en existe, aux conventions entre patrons et ouvriers; Donc, s'il n'y avait pas eu de convention, l'administration aurait pu, en quelque sorte, se désintéresser de cette carence et prendre librement ses dispositions, ou n'étant pas forcée de suivre les accords intervenus entre patrons et ouvriers, elle se serait bornée à s'y référer par voie d'allusion. L'administration n'a point procédé ainsi; Elle a tenu à ce que la collaboration des intéressés fût une collaboration intime, de tous les instants, à tous les stades de l'élaboration administrative des textes. De cette façon grâce à toute cette procédure, la loi de 8 heures, au lieu de pénétrer brutalement dans la pratique y est au contraire, entrée lentement avec toute la souplesse nécessaire et c'est pourquoi aujourd'hui, devant la brutalité de l'application des 40 heures, les patrons qui avaient vu d'un oeil assez peu favorable la loi

de 8 heures, seraient heureux du retour à une procédure comparable à celle qu'on avait employée pour l'application de la loi de 8 heures.

L'importance de cette procédure qui devait retrouver une actualité nouvelle, — et que nous mesurons avec la loi de quarante heures, (encore que celle-ci n'en ait pas fait l'application lente, prudente, sage, qui vient d'être dite), a été considérable tant pour l'application de la loi de 8 heures qui n'a pas donné lieu à moins de 282 décrets ou arrêtés que pour l'application de dispositions légales spéciales dont voici les principales :

La loi du 29
septembre

1923 sur la fer-
meture des ma-
gasins le di-
manche.

I^o — la loi du 29 Septembre 1923 sur la fermeture obligatoire au public de certains commerces, le dimanche — La loi sur le repos hebdomadaire n'interdit pas en effet l'ouverture des magasins au public. Elle interdit simplement d'employer, le dimanche, les services salariés du personnel; il est parfaitement loisible, par conséquent, à certains commerçants de laisser leur magasin ouvert au public à la condition d'en assurer l'exploitation par eux-mêmes ou par leur famille. Mais, en présence de la législation anglaise, allemande, et de l'exemple de l'Alsace, l'on s'est aperçu que ce procédé risquait de donner un avantage trop considérable à certains exploitants et de léser au contraire les commerçants plus importants, qui ne peuvent travailler qu'à la condition d'occuper du personnel. On a donc décidé de faire un pas nouveau dans la voie du repos hebdomadaire et de remplacer l'interdiction d'employer un personnel salarié, par la fermeture obligatoire des magasins. Mais, pour ne pas donner à cette mesure un caractère purement réglementaire, coercitif, il a été décidé que lorsqu'un accord sera intervenu entre les syndicats patronaux et les syndicats ouvriers d'une profession et d'une région déterminées sur les conditions dans lesquelles le repos hebdomadaire sera donné au personnel, le préfet du département pourra, sur la demande des syndicats intéressés, ordonner la fermeture au public des établissements de la profession et de la région, pendant toute la durée de ce repos. Ainsi à Paris cette mesure a donné lieu à la fermeture dominicale des pharmacies. Cette fermeture qui, à l'origine, avait provoqué bien des critiques est aujourd'hui entrée dans les mœurs précisément parce qu'en 1923, syndicat de commis en pharmacie et syndicat de patrons pharmaciens s'étaient mis d'accord et avaient déclaré au Préfet de police que la majorité d'entre eux acceptait la fermeture. Cet accord a été transformé par le Préfet en un arrêté,

arrêté validé par le Conseil d'Etat devant lequel on l'avait porté pour raison d'irrégularité ou d'excès de pouvoir.

La loi du 19 juillet 1928 sur le délai congé.

2°- La loi du 19 Juillet 1928, sur la dérogation au délai-congé d'usage par la convention collective : l'article 23 du livre I du Code du travail, pose, en effet, en principe que le délai-congé, dans chaque profession, doit résulter soit de l'usage soit de la convention collective. S'il s'agit d'un délai d'usage, il n'est pas loisible d'y déroger par une convention privée, le seul moyen d'y déroger c'est la convention collective qui, elle, crée une sorte de nouvel usage.

La loi du 10 Août 1932 sur la main d'oeuvre étrangère.

3°- La loi du 10 Août 1932, sur la fixation du pourcentage de la main-d'oeuvre étrangère: Cette mesure qui, dans les décrets du 10 Août 1899, était réservée, limitée, aux entreprises travaillant pour l'Etat, a été étendue, depuis la loi de 1932, à l'ensemble de tous les établissements. Pour la fixation du taux de la main-d'oeuvre étrangère, dont l'emploi est autorisé, ce sont des accords entre patrons et ouvriers qui le détermine.

La loi du 19 juillet 1933 sur la répartition des pourboires.

4°- La loi du 19 Juillet 1933, sur le mode de répartition des pourboires. De plus en plus, les pourboires tendent aujourd'hui à être compris sous la forme d'une augmentation du prix des services dans les restaurants ou dans les hôtels. La répartition de ces pourboires entre le personnel, se fait généralement par voie de convention collective. C'est à défaut de convention collective qu'intervient un règlement d'administration publique, lequel du reste doit s'inspirer de l'avis autorisé des patrons et des ouvriers de la profession en question.

Cette série d'exemples montre le parti que le législateur d'abord, l'administration ensuite, ont tiré de ce mode nouveau de législation à plusieurs degrés : législation générale par le parlement, législation professionnelle et spéciale par les intéressés eux-mêmes sous la forme de conventions collectives.

La consécration et la réglementation légale
de la convention collective.

L'année 1919 avait été marquée par un emploi particulièrement étendu de la convention collective dans la loi de 8 heures. C'est qu'aussi bien, un mois auparavant, le législateur avait doté la convention collective de ce qui manquait et de ce dont nous avons démontré l'importance, un véritable statut légal.

Certes, la loi n'innovait guère, mais elle avait le mérite de mettre un terme à des controverses irritantes, elle décidait non seulement - ce qui n'avait jamais été mis en doute, la validité de la convention collective, mais elle en énumérait les conditions et les effets. Elle réglait ou elle appliquait la solution de la question discutée, de sa nature et de son fondement juridique. Néanmoins, nous aurons l'occasion de le démontrer dans un instant, elle se ressentait encore du caractère individualiste et libéral de l'institution, elle n'instituait pas un contrat collectif hiérarchiquement supérieur aux contrats individuels, en ce sens que, contrairement à ce qui allait se passer en 1936, la convention collective n'était pas obligatoire, elle ne liait pas ceux qui ne voulaient pas s'y soumettre, et elle offrait à ceux qui voulaient s'y soustraire le moyen légal de le faire. Les effets de la convention collective n'étaient donc pas obligatoires et réglementaires, mais seulement contractuels et volontaires. C'est pourquoi, sans contester le progrès qu'elle constituait par rapport aux dispositions légales antérieures, la loi de 1919 ne fait que jalonner une étape nouvelle sur la route qui devait aboutir à la loi de 1936, et c'est pourquoi, tout en y consacrant les développements importants qu'elle mérite, il ne faut pas y voir autre chose qu'une simple étape.

La loi du 25 Mars 1919 sur le régime légal des conventions collectives.

La loi du 25 Mars 1919 qui constitue le statut légal de la convention collective privée et qui forme les articles 31 et 32 du livre I du Code du travail, a une longue histoire.

Les origines
de la loi.

Elle est issue d'un projet de loi déposé en 1910 par Viviani, alors Ministre du travail. Le 5 décembre 1912, ce projet de loi faisait l'objet d'un

rapport monumental du député Groussier, rapport qui, à l'heure actuelle encore, constitue de beaucoup le document le plus important sur la question et qui la met au point jusqu'au moment où il a été rédigé. Quiconque veut étudier la convention collective antérieurement à 1912, ne peut mieux faire, comme point de départ, que de se référer à ce travail. L'opinion ouvrière et patronale était peu favorable à l'institution : les ouvriers craignaient pour leur indépendance, pour l'exercice du droit de grève, quant aux patrons, ils redoutaient l'application de ce qu'ils considéraient comme étant une mesure qui, visant l'ensemble de la production, sans souci des dimensions et des considérations particulières des entreprises, risquerait de couler tous les producteurs dans le même moule, au risque de les léser tous. Toutefois, la Chambre des Députés, passant outre à cette opposition, avait voté la mesure, le 23 juillet 1913 et c'est la date qu'il faut avoir présente à l'esprit quand on apprécie ce texte. En effet, s'il a été adopté en 1919, il l'a été sous la forme qui lui avait été donnée en 1913 et c'est pourquoi il faut en quelque sorte, effacer par la pensée les 6 ans courts par le temps, mais pleins par la substance qui se sont écoulés entre 1913 et 1919, pour porter un jugement équitable sur la mesure.

Si nous supposons que celle-ci a été élaborée entièrement en 1919, elle nous apparaîtrait singulièrement périmée, retardataire, anachronique, mais si, par la pensée, nous essayons de nous replacer dans l'état d'esprit des législateurs de 1913, nous comprendrons pourquoi la législation des conventions collectives de 1919 a revêtu la forme qu'elle revêt.

Voté en 1919 par le Sénat, le texte fut incorporé au Code du Travail dont il forme les art. 31 et 32. Complétée par la loi du 24 Juillet 1936, la loi de 1919 conserve encore sa validité dans tous les cas où la nouvelle loi ne la modifie pas ou ne la remplace pas. Elle a donc une actualité juridique incontestable. Au reste, étape intermédiaire dans l'évolution de l'institution, elle est indispensable à qui veut comprendre le contenu et le progrès apporté par la loi de 1936. Nous étudierons donc successivement :

1°- Le contenu;

2°- Les principaux caractères pour montrer comment elle essaie de combiner l'aspect contractuel et réglementaire de la convention collective, sans toutefois abandonner le libéralisme classique typique de l'ancienne législation sociale française;

3°- Les résultats statistiques depuis 1919 jusqu'à 1936, époque particulièrement intéressante à cet égard, car elle est marquée par une brusque efflorescence, une véritable explosion de conventions collectives, suivie très rapidement d'un déclin, d'une désuétude dont il conviendra de rechercher les origines et les causes.

§ Ier - Les caractères essentiels de la loi.

Quels sont les caractères essentiels et quel est le contenu de la loi du 25 mars 1919 sur les conventions collectives. La loi du 25 mars 1919 qui, jusqu'en 1936, a été le texte unique, la charte principale des conventions collectives, présente à notre avis, les caractères essentiels suivants qui résultent du compromis qu'elle essaie d'établir entre des notions souvent contradictoires :

1°- Elle demeure fidèle à l'idée que la convention collective est un contrat de droit privé, mais elle contient cependant déjà en germe une conception quasi-réglementaire.

2°- Elle précise le droit des syndicats à ester en justice pour assurer l'exécution des clauses conventionnelles, mais elle ne confère aux syndicats non signataires qu'un rôle accessoire pour la représentation de l'intérêt collectif de la profession concernée;

3°- Le champ d'application de la convention collective de 1919 est très vaste, plus vaste que celui de la convention collective réglementaire de 1936.

Reprenons tour à tour ces 3 caractères:

1°- Nature principalement privée de la convention collective.

Au premier abord, le législateur de 1919 semble n'avoir procédé à aucune innovation; il a trouvé, dans la pratique courante, dans la jurisprudence, une institution née de la force même des choses, la convention collective. Cette institution appartenait, à l'époque exclusivement au droit privé. Elle a donné lieu à une lente élaboration, à une création continue. De la même façon que le législateur de 1920 a consacré légalement l'évolution jurisprudentielle en matière de syndicats, de même ici, le législateur de 1919 a consacré légalement l'évolution pratique et

jurisprudentielle de la convention collective. Il a donné une validité aux solutions adoptées et, à la lumière des problèmes qu'avait posés la pratique, il s'est efforcé d'apporter une solution aux questions difficiles, des précisions aux cas douteux.

Caractère contractuel.

Mais, ce qu'il faut noter - et la loi elle-même le dit dès l'abord - c'est que la convention collective reste un contrat. "La convention collective déclare-t-elle est un contrat conclu entre d'une part les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et d'autre part les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur".

Donc, la notion de contrat, la notion d'accord de volontés libres, la notion d'accord de volontés reposant sur le consentement des parties, n'engageant que les parties c'est-à-dire ceux qui l'acceptent par un acte de volonté, telle est l'idée maîtresse qui est à la base de la convention collective.

Le rôle des tiers.

La convention collective, par conséquent, n'oblige pas les tiers et elle ne leur confère pas non plus le droit de se prévaloir de ses dispositions; Pour les tiers, la convention collective est un res inter alios acta. Mais cependant, malgré ce principe, on trouve déjà, dans la loi, une fissure par laquelle s'introduit modestement la notion du caractère réglementaire, général, quasi-public, de la convention collective. Voici comment : contrairement à la jurisprudence antérieure, qui enlevait de ce fait, tant d'intérêt à la convention collective en la privant en quelque sorte de son contenu, la loi annule entre parties liées par la convention tout accord contraire aux clauses de celle-ci (article 31 q.) Ceci a, par conséquent, pour effet d'écarter des solutions comme celle de la Cour de Lyon admettant qu'un garçon restaurateur, lié à son patron par un contrat collectif prévoyant l'interdiction d'amendes pour la casse pouvait, au mépris de cette convention collective, accepter une dérogation ce qui était mettre sur le même pied la convention collective et la convention individuelle. Désormais, entre les parties tout au moins, la convention collective primera les accords individuels, ceux-ci ne pourront pas déroger aux accords collectifs.

La possibilité de déroger.

La loi présume, en outre, l'application des clauses de la convention aux rapports existant entre une partie liée par la convention et un tiers. On estime, en effet, que dans les rapports professionnels,

quiconque est lié par une convention collective est présumé avoir voulu appliquer, dans ses rapports, les clauses de la convention. Toutefois, ceci n'est qu'une présomption et si, dans les rapports avec un tiers, le signataire d'une convention collective n'en applique pas les dispositions, le tiers ne pourra pas réclamer le bénéfice de ces dispositions devant une juridiction, si le signataire lui-même ne l'applique pas dans leurs relations.

En somme, cette disposition a la valeur d'un indice de la volonté du législateur de favoriser, sans pouvoir l'imposer, l'extension de la convention. Il estime que quiconque est partie à une convention a le devoir moral de l'appliquer, il y a une sorte de présomption de sa volonté de l'appliquer mais nul ne peut l'y contraindre juridiquement s'il ne s'agit bien entendu pas d'une des parties à la convention.

Les obligations entre représentants des membres d'un même groupe.

Enfin, la loi crée et sanctionne les obligations entre les membres d'un même groupe, par exemple, si plusieurs patrons sont parties à une convention collective et si l'un des patrons, désireux de s'assurer un avantage par rapport aux autres, prétend imposer à son personnel des traitements inférieurs à ceux prévus par la convention collective, et si le personnel (notamment sous l'empire de la nécessité) souscrit à cette prétention, les autres patrons signataires de la convention pourront faire défense, à leur co-contractant d'utiliser ce procédé injuste, ce procédé déloyal de concurrence. L'art. 31 u du livre Ier, du Code du Travail stipule à cet effet que "les personnes liées par une convention collective peuvent intenter une action en dommages intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractuels". Par conséquent, le contrat ne lie pas seulement entre elles les parties les unes par rapport aux autres, elle lie aussi au sein de chaque groupement les membres de ce groupement. Or, c'est là, peut-on dire, un effet de droit collectif qui s'écarte du droit contractuel. Ainsi, la loi de 1919 substitue à la convention coutumière qui relevait exclusivement du droit privé une convention quasi-légale qui, tout en demeurant contractuelle, dans sa forme, n'en comporte pas moins, au fond, un certain nombre de conséquences qui nous acheminent vers une convention de caractère public.

2°- Rôle des syndicats dans l'application de la convention.

On n'a pas perdu le souvenir de l'importance que présente cette question, des controverses auxquelles

Consécration
de l'idée du
mandat tacite
légal.

Les elle avait donné lieu des tergiversations et des variations de la jurisprudence de la Cour de Cassation à cet égard. On peut être tenté de considérer sur ce point que la loi a contribué au développement du syndicalisme en accordant 'aux groupements capables d'ester en justice, c'est-à-dire pratiquement aux syndicats, parties à la convention, la possibilité de prendre part, soit directement soit par intervention dans tous les procès relatifs à l'application de la convention. L'article 30 v. du livre I du Code du Travail est, en effet, ainsi rédigé : "Les groupements capables d'ester en justice qui sont parties à la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer."

Ses limites.

Il y a, par conséquent, une sorte de mandat tacite au profit du syndicat avec simple faculté pour le mandataire présumé de retirer expressément ce mandat s'il estime que le syndicat n'en doit pas faire usage. En somme on est ici en face d'un véritable recul de la conception libérale de la loi de 1884. Désormais, la notion de mandat légal autrefois si controversée, cette idée trouve sa justification dans un texte indiscutable. Néanmoins, il ne faudrait pas exagérer la portée de cette disposition, en conclure que le syndicat est automatiquement le défenseur de l'intérêt collectif et qu'en tout état de cause c'est le syndicat et non pas les individus qui pourront intervenir en justice pour l'application des clauses d'une convention collective. Le législateur reste fidèle à sa conception contractuelle, il ne fait que des concessions réticentes à l'idée d'une convention collective réglementaire. A l'égard des syndicats qui ne sont pas partie à la convention, celle-ci demeure une res inter alios acta et ce n'est qu'accessoirement et par dérogation, semble-t-il, comme avec répugnance, que la loi accorde au syndicat tiers dont les membres sont liés par la convention le droit d'agir en intervention" à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres".

L'hypothèse ici prévue est la suivante :

Un syndicat d'une certaine profession n'a pas été partie à une convention collective, mais la profession en question est régie par une convention collective passée entre un autre syndicat professionnel et les employeurs. Les membres du syndicat non signataire du fait qu'ils exercent leur profession, ont in-

térêt à se voir appliquer les avantages stipulés au profit de l'ensemble de la classe ouvrière. Si un employeur signataire de la convention collective n'en fait pas bénéficier son personnel, quelle va être la position du syndicat non signataire ? Pourra-t-il être considéré comme un tiers auquel on interdira l'action en justice pour l'application de la convention collective, ou au contraire va-t-on considérer que l'intérêt qu'il a à la charge lui donne le droit d'intervenir ? C'est à cette solution qu'on en est venu mais comme avec une certaine résistance, une certaine répugnance qui démontre bien combien le libéralisme pèse encore sur l'application de nos dispositions sociales.

Sa portée est plus large que celle de la loi de 1936.

3°- Champ d'application de la loi de 1919.

Il convient enfin d'observer que la loi du 25 Mars 1919 a un champ d'application extrêmement vaste. Quelles que soient les conventions collectives, quelles que soient les professions qu'elles visent, la loi s'applique et c'est surtout par comparaison avec les textes de 1936 que l'ampleur de ce champ d'application se manifeste. Quand nous étudierons la loi de 1936, ou plutôt les lois de 1936, qu'il s'agisse de la loi sur les conventions collectives, qu'il s'agisse de la loi sur l'arbitrage obligatoire et la conciliation, nous verrons que cette législation s'applique exclusivement à l'industrie et au commerce, qu'elle laisse par conséquent en dehors d'elle tout ce qui a trait soit aux professions libérales, soit à l'agriculture, soit aux services domestiques. Les raisons tiennent à ce que les conflits auxquels on voulait mettre un terme sévissaient surtout dans le commerce et l'industrie.

D'un autre côté, c'est dans le commerce et l'industrie que l'organisation sociale est la plus puissante, l'organisation professionnelle est la plus complète et que l'on peut, par conséquent, faire fond sur les conventions collectives de caractère quasi-réglementaire. Au contraire, en matière de services domestiques, en matière de professions libérales, en matière d'agriculture, il n'en est pas ainsi. Mais, ce qui est vrai des lois de 1936 ne l'est pas de la loi de 1919. Et la loi de 1919 peut aussi bien régir les rapports entre des officiers ministériels et leur personnel, entre un personnel hospitalier et un établissement d'assistance que des rapports entre ouvriers industriels et patrons.

La convention collective dit l'art. 31 du code du travail est un contrat relatif aux conditions du

travail.

Ce n'est pas une notion nouvelle. Elle se rencontre souvent dans la jurisprudence. Elle est de l'essence même de la convention collective, désormais elle acquiert droit de cité dans notre législation. C'est la notion que conservera, et consacrera la loi de 1936 tout en l'étendant.

En conséquence s'il était loisible aux parties d'insérer dans la convention collective des clauses qui ne doivent pas nécessairement figurer dans le contrat individuel de travail (par exemple celles relatives aux modes de règlement pacifique des conflits d'interprétation de la convention), en revanche, toute disposition qui n'est pas strictement relative aux conditions du travail peut être considérée comme en dehors du cadre de la convention collective.

Le contrat collectif est donc un contrat destiné à fixer les conditions du travail dans les établissements des employeurs liés par la convention. C'est une règle contractuelle antérieure, préalable, supérieure aux conventions privées, fixant à l'avance les conditions des contrats individuels de travail.

La convention collective elle-même n'est d'ailleurs pas un contrat de travail, comme l'a fait observer la Cour de Cassation dans un arrêt du 4 Janvier 1928 S.1928, I, 86 : "aucun de ceux qui y interviennent ne s'engage à donner un salaire à son co-contractant qui promettrait en échange son travail. Il ne se forme entre les parties aucun lien de subordination, il n'y a pas contrat de travail stricto sensu". La loi résume fort bien ces diverses idées en ces termes :

"La convention détermine les engagements pris par chaque partie envers l'autre et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent soit entre elles, soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la convention".

Cette disposition détermine le rôle des syndicats signataires et tranche une question irritante que nous avons rencontrée en étudiant la jurisprudence antérieure à la loi. D'après ce texte les syndicats signataires ne sont pas de simples intermédiaires. Ce ne sont pas de simples mandataires dont la mission se termine avec l'acceptation ou la dénonciation des mandants. Ils s'engagent personnellement et leur personnalité de contractant subsiste après la signature de l'accord.

Quelles sont les conditions de forme de la convention collective?

Comment est-elle conclue ?

Objet de la convention collective.

Ce n'est pas un contrat de travail.

C'est une convention cadre.

Conditions de validité.

Quelles formes doit-elle revêtir ?

Quelle publicité doit lui être donnée ?

Quelles sont les conséquences de l'inobservation de ses règles ?

Comment peut-on rendre une convention collective applicable dans une circonscription déterminée ?

1°- Nécessité d'un écrit.

Aux termes de l'art. 31 C. la convention collective doit être écrite à peine de nullité.

L'exigence d'un écrit n'a donc pas simplement pour objet de faciliter la preuve, c'est une condition substantielle essentielle de la convention, faute de laquelle celle-ci est nulle.

Mais si un écrit est exigé la loi n'a point indiqué la forme que devait revêtir cet écrit. La convention collective n'est donc point un contrat solennel. (Chambre civile 1er Mai 1923 D.1923.I.66).

Par conséquent, l'accord entre les parties peut résulter - et en fait il résulte généralement - d'un acte sous seing privé. Il peut résulter également d'autres pièces constatant l'accord, par exemple le procès verbal de conciliation d'un conflit ayant donné lieu à la réunion des parties, des procès verbaux rédigés par des Commissions mixtes chargées de modifier ou de reviser le texte original d'une convention collective.

2°-Nécessité d'un dépôt.

Quelles sont les formalités de publicité auxquelles est soumise la convention collective ? D'ordinaire les mesures de publicité n'ont point pour résultat, de faire naître des obligations entre les parties. Ce sont en effet des dispositions prescrites par la loi en vue de porter une convention à la connaissance des tiers et de rendre cette convention opposable aux tiers. Entre les parties, en général, la convention est parfaite par l'échange libre de volontés, échange consensuel ou solennel, verbal ou écrit. Mais une fois ces formalités accomplies, ces consentements échangés la convention est parfaite entre les parties.

Ici il n'en est pas de même.

Causes de cette exigence.

La convention n'est applicable entre les parties qu'à partir du moment où ont été accomplies les formalités de publicité, pour une raison bien simple et de bon sens. La convention collective est la plupart du temps conclue par quelques personnes parlant au nom d'une multitude d'intéressés. Or, si dans certains cas, ces derniers ont donné un mandat effectif à certains représentants de conclure en leur nom une convention, ils n'en ont point, pour autant, prévu toutes les dispositions et toutes les clauses. Ils ont donné une sorte de mandat général de négocier et

de conclure. Par conséquent, les personnes qui vont être liées par la convention n'en auront point été les signataires. Elles n'auront point nécessairement connaissance de son contenu. Ce dernier doit leur être notifié à l'aide d'un mode de publicité approprié. Le législateur décide, en conséquence, que la convention n'est applicable qu'à partir du jour qui suit celui de son dépôt, soit au secrétariat du conseil des prud'hommes du lieu où elle a été passée, soit, à défaut de conseil des prud'hommes, ou si les parties le stipulent, au greffe de la justice de paix de ce lieu, soit à tout autre secrétariat de conseil de prud'hommes ou de greffe de justice de paix convenu par les parties. Le dépôt en général simple mesure de publicité, a donc bien ici une portée plus étendue puisqu'entre parties elle rend la convention applicable.

Du lieu du dépôt.

Si la convention doit être obligatoirement déposée dans ces conditions, les parties ont la faculté de la déposer dans d'autres greffes ou secrétariats, pour en étendre le champ d'application. La loi dit, en effet que "la convention peut en outre être déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou du greffe de la justice de paix de tout lieu où elle doit être appliquée". Soit par exemple, une maison ayant des succursales nombreuses et passant une convention collective avec l'ensemble des représentants de son personnel. Pour que la convention collective soit applicable dans toutes les localités où la société exerce son activité, où elle exploite par exemple des magasins, la convention devra avoir été déposée au greffe de la justice de paix ou au secrétariat du conseil des prud'hommes de ces différentes localités.

Enfin les parties peuvent décider et convenir que la convention ne sera applicable dans le ressort du conseil de prud'hommes ou d'une justice de paix que si elle a été déposée au secrétariat de ce conseil ou au greffe de cette justice de paix.

Le dépôt a lieu par les soins de la partie la plus diligente. Les frais sont partagés entre les deux parties.

Les mêmes formalités doivent être remplies à l'occasion de toute modification apportée à la convention collective quelle que soit la forme que revêtent ces modifications additif à une convention collective modification par un procès verbal de Commission mixte ou par une sentence d'arbitrage. Dans tous ces cas il y a lieu de donner à ces modifications la même publicité qu'à la convention collective initiale et il est tout naturel qu'il en soit ainsi.

Il est naturel aussi que les renseignements relatifs à une convention collective soient centralisés au lieu où celle-ci a dû faire son dépôt normal légal.

Toute personne y ayant intérêt peut recevoir gratuitement communication de la convention collective et de toutes les modifications apportées à celle-ci. Tout intéressé peut obtenir gratuitement communication du texte de la convention et moyennant acquittement des frais il peut en obtenir une copie certifiée conforme.

Dépôt au Ministère du Travail.

Une modification et un complément ont été apportés par la loi de 1936 à cette procédure. Jusqu'alors le dépôt était obligatoire simplement dans les greffes du secrétariat des juridictions compétentes pour connaître éventuellement de l'application des conventions collectives. Depuis 1936 le dépôt doit être aussi effectué au ministère du Travail.

La loi de 1936 a en effet singulièrement augmenté le pouvoir du ministre du Travail puisque celui-ci peut provoquer la conclusion de conventions collectives et peut en étendre le champ d'application. Or, comment le ministre du Travail pourra-t-il connaître l'existence d'une convention collective et déterminer si celle-ci doit recevoir cette extension, à supposer qu'il ne lui en soit pas donné connaissance officiellement. Aussi la loi prescrit-elle que dorénavant les conventions collectives doivent être en exemplaires originaux, c'est-à-dire signées des parties, déposées ou adressées au service spécial des conventions collectives du ministère du travail. Néanmoins cette disposition n'est point assortie de sanctions. Si elle n'est pas observée, aucun moyen de coercition ne permet d'y contraindre les responsables, alors qu'au contraire le dépôt au greffe de la justice de paix ou au secrétariat du conseil des prud'hommes est une condition sine qua non d'application de la convention. Les parties ont donc un intérêt évident à déposer au greffe de la justice de paix ou au secrétariat du conseil des Prud'hommes, sans quoi la convention n'a aucune validité, elle n'est pas applicable. Mais si elles négligent la formalité du dépôt au ministère il n'en est pas ainsi.

Champ d'application de la convention.

Il appartient aux parties de fixer le champ d'application de la convention collective, c'est-à-dire de déterminer la profession ou le métier la circonscription, ou la région auxquels s'applique la dite convention.

Stipulation expresse ou présomption.

A défaut de stipulation concernant le territoire la convention doit être interprétée selon la volonté

présumée des parties. Dans le cas où une convention n'aura pas stipulé le territoire auquel elle est applicable, on recherchera selon les faits de l'espèce la commune intention des parties. Si par exemple il ressort du contexte de la convention que celle-ci est d'une application nationale à l'ensemble du territoire on lui reconnaîtra cette aire d'application géographique. Si au contraire il ressort des faits de l'espèce que cette convention régit les rapports entre le personnel et le patron d'une seule usine son champ d'application sera restreint d'autant (Chambre civile 30 Décembre 1936 S. 1937.1.88).

Si le texte de la convention est muet sur le ressort d'application de cette convention et s'il n'est pas possible de retirer de ce texte la présomption ou la preuve de son champ d'application territorial, le ressort de la circonscription de la justice de paix ou du conseil des prud'hommes le déterminera. La convention n'aura d'effet dans le ressort d'une autre justice de paix ou d'un autre conseil de prud'hommes que si elle a été déposée par les deux parties et non pas par une seule, dans ce greffe ou dans ce secrétariat. Il peut arriver qu'un entrepreneur ait passé une convention collective avec son personnel et qu'il ait l'occasion de faire exécuter un travail en dehors de la circonscription du dépôt de la convention collective quelle est alors

la situation ? A notre avis il y a lieu de faire une distinction entre deux catégories de personnels. Le cas le plus fréquent sera celui de l'entrepreneur de travaux publics qui aura un personnel rattaché au service central (contremaîtres, agents etc..) et un personnel recruté sur place.

S'il s'agit de personnel résidant normalement dans le ressort du lieu où la convention collective a été passée et déposée il n'y a pas de difficulté. La convention collective s'y appliquera quelle que soit la localité dans laquelle il est employé. Par exemple : une fabrique de machines envoie un installateur surveiller le montage d'une machine dans une localité différente de la localité où se trouve la fabrique. Cet employé qui est en état de déplacement temporaire continuera à être régi par la convention collective et toutes les clauses qui y sont stipulées lui seront applicables. Au contraire, si un entrepreneur envoie un contremaître de Paris diriger des travaux dans une localité autre que Paris et en dehors du ressort de la circonscription du dépôt de la convention collective, le contremaître sera bien régi par la convention mais les ouvriers recrutés sur place ne

Emploi d'un
salarié hors
du ressort de
la convention.

le seront pas. C'est une application distributive conforme à la logique et au droit.

Des parties à la convention.

Quelles sont les parties à une convention collective? C'est ici que nous allons trouver la différence la plus frappante entre la convention collective et la convention individuelle, et que se trouve justifiée l'appellation de collective donnée à cette forme de contrat.

Comme la loi l'indique la convention est conclue d'une part entre les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et d'autre part les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même, un seul employeur.

Différence entre les employeurs et les employés.

Il y a donc une différence entre les deux parties. Du côté patronal la convention peut être passée par un seul employeur ou par un groupement de patrons. Dans le cas de l'usine du Creusot : un employeur unique utilise toute la main d'oeuvre d'une région. Il est possible entre cet employeur unique et son personnel de conclure une convention collective. D'un autre côté il y a aussi possibilité, pour une fédération d'employeurs de contracter avec une Fédération de syndicats ouvriers.

Mais du côté des ouvriers c'est toujours une collectivité qui traite, précisément parce que c'est à cette condition que la convention collective pourra à la fois être supérieure et antérieure aux conventions individuelles c'est à la condition que la force ouvrière se manifeste sous la forme d'une action collective qu'elle pourra, grâce à cette action, contrebalancer et équilibrer l'influence et la puissance de l'élément employeur. La loi habilite à conclure les conventions collectives non seulement les syndicats capables d'ester en justice mais encore tout autre groupement d'employeurs ou d'employés.

Des groupements éphémères.

Il y a lieu toutefois ici de faire une différence. La loi sans doute n'a pas pu passer complètement sous silence, l'existence de ces groupements éphémères, occasionnels que constituent par exemple les délégations d'ouvriers en grève, mais cependant elle leur confère une autorité moindre qu'aux syndicats. Aussi bien les délégations, les groupements qui ne constituent pas des personnes morales ne peuvent-ils jamais contracter que pour le compte de leurs membres, tandis que les syndicats contractant pour leur propre compte, peuvent ester en justice pour la défense des intérêts dont ils ont pris la charge, alors qu'au contraire le groupement n'ayant pas une personnalité

juridique ne peut pas ester en justice par ce fait même.

Des syndicats professionnels et de leur droit de participation à une convention collective.

La loi n'a cependant pas été aussi loin que d'aucuns l'auraient souhaité. Elle n'a pas résolu la question de l'intervention des syndicats dans les conventions collectives, comme l'auraient voulu ceux qui souhaitaient faire du syndicat le représentant de la profession tout entière. Les représentants d'un syndicat ne sont pas autorisés à engager de plano leurs membres. Ils ne puisent pas en quelque sorte dans leur simple qualité de chefs de syndicat le droit de conclure des conventions collectives pour les membres du syndicat sans une sorte de mandat ad hoc, mandat général et statutaire ou mandat particulier. Aussi bien, la loi prévoit que les syndicats peuvent contracter au nom de la majorité mais à la condition que soient remplies les formalités suivantes :

Comment est constaté leur droit.

1°- Que les stipulations statutaires qualifient les dirigeants à cet effet. S'il y a doute sur la portée de cette autorisation générale, il appartient aux juges du fait de rechercher si les statuts du syndicat confèrent ou non à ses représentants des pouvoirs suffisants pour signer la convention collective litigieuse, et subsidiairement s'ils ont été expressément mandatés à cet effet. (Chambre civile 19 Octobre 1937 S. 1937, I, 374).

2°- Cette autorisation peut résulter d'une délibération spéciale du groupement si les statuts sont muets,

3°- Des mandats spéciaux et écrits donnés individuellement par tous les adhérents.

C'est une formule qui est assez rare, tout au moins en ce qui concerne les syndicats ouvriers.

A défaut la convention doit être ratifiée par une délibération spéciale du groupement. En d'autres termes, s'il n'y a pas eu autorisation antérieure sous forme de mention ou de stipulation statutaire, ou sous forme d'autorisation spéciale, la convention sera soumise à une ratification qui constituera une sorte d'autorisation rétroactive.

C'est en se basant sur ces textes que le tribunal civil de Cambrai a jugé le 15 Juillet 1937 qu'une convention du 3 Juillet 1936 signée par le président de l'union des banquiers de Paris et de province n'était pas opposable à un adhérent de cette union. Le président n'avait pas en effet reçu qualité d'engager son groupement ni en vertu des statuts de l'union, ni par des délibérations spéciales, ni par un mandat individuel des établissements auxquels on prétendait imposer la convention collective. Aucune des

conditions requises par la loi n'ayant été remplie la convention était déclarée non opposable à la partie qui objectait l'absence d'une de ces formalités. Le tribunal a constaté en outre, que non seulement il n'y avait pas eu autorisation préalable mais qu'il n'y avait pas eu ratification postérieure, donc aucune des conditions prévues par la loi.

En présence d'une telle jurisprudence il convient par conséquent de bien appeler l'attention des contractants sur la nécessité d'exiger la justification des pouvoirs du mandataire. Lors de la conclusion d'une convention collective, il ne suffit pas de s'en rapporter simplement à l'affirmation de ceux qui se prétendent qualifiés pour la passer, il faut exiger la preuve d'un mandat et rechercher si ce mandat a été donné dans les conditions prévues par la loi. A l'heure où les conventions collectives prennent dans les relations entre patrons et ouvriers le rôle qu'elles ont depuis 1936, il est indispensable que ces justifications soient produites et que cette vérification soit faite. Aujourd'hui d'ailleurs, l'éducation des employeurs et des travailleurs est faite et nul ne s'aviserait de signer une convention collective dans des conditions irrégulières. Au contraire, presque toujours toutes les formalités sont remplies et il est très difficile de trouver une irrégularité.

Des personnes
engagées par
la convention.

Quelles sont les personnes qui vont être liées par la convention collective.

C'est dans la détermination des personnes engagées par la convention collective que s'exprime le mieux le souci du législateur de s'en tenir au type d'une convention collective de caractère strictement privé.

Le texte même de la loi reproduit les décisions jurisprudentielles en vertu desquelles nul ne peut être réputé engagé par une convention collective s'il n'a pas fait une manifestation expresse ou tacite d'adhésion et nul ne peut être lié par une convention collective si au contraire il a entendu expressément s'en dégager.

C'est ce qui explique le système assez compliqué d'adhésion et de renonciation à la convention collective qui a pour résultat tantôt de la rendre opposable à ceux qui y adhèrent, tantôt de permettre d'y échapper à ceux qui s'en écartent par tout un jeu d'adhésions ou de renonciations par lettre recommandée.

1°) Des personnes
liées lors
de la conclu-

Au moment de sa conclusion, la convention collective engage: 1°) les parties mêmes à la convention, c'est-à-dire les employeurs et les employés signatari-

sion.
a) les signataires.

res. En d'autres termes les groupements d'employés et les groupements d'employeurs ou encore les employeurs pris individuellement.

Sont donc liées les personnes morales ou physiques qui ont signé la convention, personnes nécessairement morales ou tout au moins collectives du côté ouvrier, personnes qui peuvent être collectives, morales ou individuelles du côté employeurs.

b) les mandants.

2°) Sont liés dès l'origine ceux qui ont donné aux signataires individuellement par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom. C'est l'application de la théorie du mandat.

c) les membres des groupements signataires non renonçants.

3°) Ceux qui au moment où la convention collective est conclue sont membres d'un groupement partie à la convention, à la condition que dans un délai de 8 jours francs à partir du dépôt légal, ils n'aient pas démissionné de ce groupement et n'aient pas notifié leur démission au lieu de ce dépôt ou au secrétariat ou au greffe des tribunaux qui auraient à juger leurs différends relatifs à leurs contrats de travail.

L'hypothèse est la suivante: Un groupement, syndicat ouvrier ou patronal, est partie à une convention. Les membres de ce syndicat sont présumés adhérer à la convention à moins que dans un délai de 8 jours, ils n'aient démissionné de ce syndicat et notifié cette démission au secrétariat ou au greffe de la juridiction qui aurait à connaître de leurs différends collectifs ou de leurs différends à l'occasion du travail.

Si la convention a pour but de faire cesser une grève ou un lock out le délai de démission est réduit à 3 jours. En pareil cas, en effet, on estime que la publicité faite autour du conflit, que l'intérêt que celui-ci a suscité dans les milieux ouvriers et patronaux, est tel qu'il ne faut point laisser trop de temps à la réflexion. La convention est en quelque sorte un traité de paix. C'est une mesure de pacification, on a intérêt à ce que le plus grand nombre possible de personnes y adhèrent. On réduit ainsi le délai de démission afin de profiter de l'atmosphère de paix que fait régner une convention au moment où elle est signée pour en obtenir le plus d'adhésions tacites possible.

2°) Des adhésions à la convention.

A côté des personnes liées par la convention dès son origine, il y a les personnes qui peuvent adhérer à la convention. Il en est ici comme en droit international public où il existe des conventions ouvertes, obligeant, bien entendu, toutes les nations qui les ont signées ou ratifiées, mais demeurant aus-

si ouvertes à quiconque y adhèrera par la suite.

Quiconque veut adhérer à la convention collective postérieurement à sa conclusion peut le faire, mais, jusqu'en 1936, il existait un obstacle à cette adhésion. Cette adhésion devait recevoir le consentement des parties originaires signataires de la convention collective. Or, très souvent, ces parties s'arrogeaient une espèce de monopole. Elles regardaient d'un mauvais oeil un groupement réputé dissident ou étranger qui venait s'adjoindre à elles, se placer sur le même pied qu'elles. Il s'ensuivait que très souvent cette demande de consentement des premiers signataires à cette adhésion était rejetée, au grand dommage de ceux au profit desquels cette adhésion était demandée. Or, l'adhésion à une convention n'est pas seulement une manifestation de prestige, c'est aussi une mesure de protection au profit des travailleurs qui font partie des groupements adhérents. Par conséquent limiter ces adhésions au consentement des parties antérieurement signataires, c'était en réalité souvent priver un grand nombre d'ouvriers de la protection à laquelle ils pouvaient prétendre.

Pour mettre un terme à la tendance de certains groupements à s'arroger une sorte de monopole de la profession, la loi de 1936 a supprimé cette condition d'adhésion (voir article 31 j.). Il est vrai qu'elle lui en a substitué une autre en réservant aux organisations professionnelles les plus représentatives, le droit exclusif de participer aux conventions à forme réglementaire (voir infra).

Au cours des débats parlementaires, il a été observé que le libellé du texte de la loi de 1919 était contraire à l'idée de réglementation générale qu'il y avait lieu d'affirmer. Tout syndicat professionnel, dit la loi nouvelle, qui n'est pas partie à la convention collective peut y adhérer ultérieurement.

Cet article a eu un double effet. Il a eu pour effet de faciliter l'accès des syndicats professionnels aux conventions déjà existantes, et il a eu pour résultat inversement d'empêcher l'adhésion d'employeurs individuels aux conventions collectives, et voici pourquoi. Le nouvel article ne prévoit plus en effet que l'adhésion de syndicats professionnels. Ainsi la faculté d'adhérer à une convention collective se trouve tacitement retirée par ce texte: 1°) à tout employeur non groupé, ce qui amène à conclure qu'aujourd'hui les adhésions individuelles ne sont plus possibles.

2°) à tout groupement d'employés ou d'employeurs qui ne constituent pas des syndicats professionnels.

Suppression
du veto à
adhésion.

Du rôle des
syndicats.

Des emplo-
yeurs non
groupés.

Des groupe-
ments de fait.

Ainsi se trouve tranchée la question de savoir si une association régie par la loi de 1901 peut adhérer à une convention collective. Cette question n'a pas été résolue aussi rigoureusement que nous l'indiquons, car la loi de 1936, dans la mesure où elle a hérité de la loi de 1919, instituait une convention plus large, elle n'a pas écarté les associations de la loi de 1901 de la possibilité de conventions de cet ordre. On a voulu en somme réserver le droit d'adhérer aux conventions aux seuls syndicats professionnels dont la constitution n'exige que des formalités très simples.

Dans ces conditions, les particuliers qui désirent adhérer à une convention collective n'ont d'autre ressource que d'adhérer à un syndicat professionnel.

Au fond, est-ce là une formalité si importante? Ne sommes-nous pas dans la logique des choses? La convention collective est faite pour les individus. Elle est faite pour les collectivités et par conséquent s'il existe un groupement d'employeurs, quel intérêt un employeur particulier a-t-il d'adhérer individuellement à la convention, surtout s'il existe un groupement d'employeurs auquel rien ne l'empêche de s'affilier?

C'est seulement au cas où son adhésion à ce groupement aurait été interdite qu'il pourrait avoir intérêt à adhérer individuellement. En pareille hypothèse, des travailleurs qui appartiennent à un syndicat lui-même lié par la convention collective, demanderont le bénéfice de ses dispositions et au total l'employeur se trouvera lié par la convention collective même s'il n'y est pas personnellement partie.

Adhésions indirectes.

Outre l'adhésion directe, qui résulte de l'application de l'art. 31 j.), certaines adhésions peuvent intervenir indirectement, car "sont considérés comme liés par la convention collective, les membres d'un groupement adhérent ultérieurement à cette convention si, à dater de la notification de l'adhésion, ils ne se sont pas retirés dans les délais antérieurement indiqués, c'est-à-dire dans les huit jours à dater de la notification.

L'hypothèse prévue est la suivante: Une convention collective existe, un syndicat y adhère. Les membres de ce syndicat sont réputés y adhérer, à moins que, dans le délai de huit jours suivant la notification de l'adhésion du groupement, ils n'aient déclaré se retirer de ce groupement.

Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un groupement, participent à cette convention. C'est naturel. En adhérant à un syn-

dicat membre d'une convention collective, on trouve, en quelque sorte, dans le patrimoine de ce syndicat le bénéfice et les charges de la convention collective. Il est loisible de ne point en profiter ou de ne pas en subir les obligations en n'adhérant pas au syndicat. Mais en adhérant au syndicat, on manifeste, par là même, la volonté, ou le désir d'adhérer à la convention collective dont la conclusion a été rendue publique.

Le législateur de 1936 a sur ce point, laissé subsister une légère inconséquence en ce sens qu'elle n'a point abrogé l'al. 5 de l'art. 31 k), ainsi conçu: "Les employeurs n'appartenant pas à un groupement partie à la convention, qui adhèrent directement à celle-ci, conformément aux dispositions de l'art. 31 j), sont réputés adhérer à la convention". Mais, pour les raisons exposées précédemment, cette disposition est vidée aujourd'hui de toute signification puisque l'employeur ne peut plus adhérer isolément à une convention, conformément aux dispositions de l'art. 31 j).

Application
jurispruden-
tielle
(Cass. 11 fé-
vrier 1929,
S. 1929.1.208)

Les dispositions de la loi de 1919 concernant la détermination des personnes liées par une convention collective, ont amené la Cour de Cassation à maintenir son principe en vertu duquel la convention collective engage seulement ceux qui ont adhéré directement ou indirectement à ses dispositions.

En conséquence, elle casse les jugements qui prétendent appliquer les dispositions d'une convention collective, ou bien de sentences arbitrales valant convention collective, à des personnes non adhérentes. Cette jurisprudence, qui était conforme à l'esprit de la loi de 1919, fondée sur le principe de la liberté contractuelle et ne comportant qu'incidence des dispositions d'ordre réglementaire, a été maintenue par la Cour de Cassation même après la loi du 24 Juillet 1936, bien entendu dans le seul cas où il s'agit d'une convention individuelle et non pas dans le cas d'une convention réglementaire étendue, par un arrêté du ministre du travail (Cass. Civ. 14 Avril 1937) (Voir infra).

Contenu de
la convention
collective.

Quelles dispositions peut contenir la convention collective ?

Validité de
la clause com-
promissoire.

En dehors d'une mention extrêmement large, aux "conditions relatives au contrat de travail", la loi de 1919 est muette, sauf sur un point. Pour faire cesser le doute qui s'était élevé sur le point de savoir si une convention collective peut contenir une clause compromissoire, c'est-à-dire une clause indiquant dans quelles conditions pourront être nommées les personnes appelées à trancher amiablement les difficultés

surgies à l'occasion de l'interprétation et de l'application de ladite convention, doute qui résultait de l'art. 1006 du Code de Procédure civile, la loi de 1919 a stipulé que sont valables les dispositions par lesquelles les parties remettent à des arbitres désignés ou à désigner, dans les formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

En d'autres termes, désormais dans les conventions collectives de travail, la clause compromissoire est valable, et c'est ce qu'a jugé la Cour de Cassation dans un arrêt de la Chambre civile du 30 Mai 1932. La loi de 1919 a donc ainsi ouvert aux parties des possibilités intéressantes de règlement amiable des conflits nés de la convention collective. Ainsi s'est trouvée amorcée la généralisation des tentatives de conciliation et d'arbitrage qui devaient nous amener jusqu'à la conception moderne de l'arbitrage obligatoire.

Durée de la convention.

Quelle peut être la durée d'une convention collective ?

Aux termes de l'art. 31, la convention collective de travail peut être conclue, soit sans détermination de durée, soit pour une durée déterminée, soit pour la durée d'une entreprise déterminée. C'est, en quelque sorte, la reproduction sur le plan de la convention collective, des termes du Code Civil et du Code du travail touchant le contrat individuel de travail.

Convention à durée déterminée.

Lorsque la convention est conclue pour une durée déterminée, cette durée est limitée à cinq ans. Cette limitation procède de l'état d'esprit qui a fait fixer, en principe, à un an la limite des engagements individuels du contrat de travail. On ne veut pas que les travailleurs, individuellement ou collectivement puissent, sous l'influence de causes passagères, aliéner leur liberté contractuelle pour une période trop longue.

A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée et qui n'est point dénoncée à l'expiration de ce terme, continue à produire ses effets, mais seulement comme une convention à durée indéterminée.

Enfin, lorsque la convention collective de travail est conclue pour la durée d'une entreprise, si cette entreprise n'est point terminée dans une période de cinq ans, la convention est considérée comme ayant été conclue pour cette période de cinq ans, pas sé laquelle, elle vaut, si l'entreprise n'est pas terminée, mais comme une convention à durée indéterminée.

Portée de la fixation de la durée.

à l'égard des personnes.

La durée de la convention détermine la durée des engagements de l'une et de l'autre partie. Il faut distinguer à cet égard, les conventions à durée déterminée et les conventions à durée indéterminée.

Quand la convention est conclue pour une durée déterminée, ou pour la durée d'une entreprise, sont seules liées pour la durée de la convention ou pour la durée de l'entreprise, les quatre catégories de personnes suivantes:

1° - Les groupements, parties à la convention, soit parce qu'ils ont participé à sa conclusion, soit parce qu'ils ont adhéré postérieurement à cette conclusion à la convention.

2° - Les employés et les employeurs adhérant à la convention, qui ont donné individuellement, par écrit, un mandat spécial pour traiter en leur nom et qui sont nominativement désignés dans la convention, ou dont le mandat est joint à ladite convention, de telle sorte que leur identité ne saurait être contestée.

3° - Les employeurs qui ont adhéré directement à la convention, conformément à l'art. 31, mais cette disposition, qui figure dans la loi de 1919, doit être réputée, à notre avis, comme caduque parce qu'elle est abrogée par la disposition de la loi de 1936, précédemment rappelée.

4° - Les employés et les employeurs, membres des syndicats professionnels, ou de tout autre groupement partie à la convention, qui adhèrent directement pour une durée déterminée ou pour la durée de l'entreprise, en notifiant cette adhésion au lieu de dépôt ou au secrétariat du tribunal, c'est-à-dire au conseil de prud'hommes, ou à la justice de paix qui aurait à connaître des différends en cas de litiges relatifs au contrat de travail.

À l'égard des autres personnes qui se trouvent liées par elle, c'est-à-dire, par exemple, à l'égard des groupements ou des membres des groupements qui n'ont pas adhéré à la convention dans les conditions sus indiquées, la convention produit ses effets, mais seulement comme une convention à durée indéterminée. Par conséquent, ne sont liées pour la durée de la convention à durée déterminée qu'un certain nombre de personnes dont il est incontestable qu'elles ont eu connaissance parfaite de la convention, qu'elles ont su la portée de leur engagement au moment où elles ont adhéré ou elles ont conclu la convention elles-mêmes. C'est encore une nouvelle expression du désir du législateur de ne lier les parties qu'en pleine connaissance de cause, et de ne point faire conclure

des conventions collectives pour une durée déterminée sans l'adhésion expresse, consciente, volontaire, des parties intéressées.

Les parties à l'égard desquelles la convention est considérée comme à durée déterminée, sont obligées, en principe, pendant toute la durée de la convention. Par exemple, si une convention est conclue pour une durée d'un an, toutes les personnes réputées susceptibles d'être liées par une convention à durée déterminée, c'est-à-dire les quatre groupes dont il vient d'être parlé, se trouvent engagées pour toute la durée de cette année.

Modifications
de la conven-
tion en cours
d'exécution.

Toutefois, il faut faire ici deux observations:

1° - La convention peut cesser de produire ses effets à l'égard de ces personnes dans le cas d'inexécution de ses obligations par l'autre partie. C'est une application de l'exception non adimpleti contractus.

2° - Depuis quelque temps, deux autres correctifs ont été apportés à la règle de validité des clauses de la convention collective pendant toute sa durée. 1) Les sentences arbitrales et surarbitrales ont fait application à ces conventions de la théorie de l'imprévision. 2) La loi du 4 Mars 1938, dans son article 10, a admis la possibilité de la révision des clauses de salaire des conventions collectives en cours d'exécution, moyennant certaines précautions.

Les sentences
arbitrales et
la théorie
de l'impré-
vision.

En premier lieu, des sentences arbitrales et surarbitrales ont admis que si, en cours d'exécution d'une convention collective, les circonstances économiques venaient à se transformer de façon telle que l'exécution de ladite convention devînt impossible, difficile ou, en tous cas, ne répondit plus à la volonté présumée des parties, il serait possible de revenir sur une de ses clauses. M. Oualid a été un des premiers à faire admettre cette façon de voir dans sa sentence rendue en février 1937, dans le conflit de la métallurgie de la région parisienne. Il s'agissait d'une convention collective conclue au mois de Juin 1936 pour une durée d'un an. Théoriquement, par conséquent, ses clauses liaient les parties jusqu'à la fin de Juin 1937. En Octobre-Novembre 1936, le coût de la vie ayant manifesté une tendance à la hausse, par suite de la dévaluation décidée par le gouvernement, les ouvriers s'adressèrent aux patrons pour demander un ajustement des barèmes de salaires au coût de la vie croissante. Les employeurs se retranchèrent derrière la durée de la convention pour prétendre qu'aucune de ses clauses n'était révisible. Invoquant à la fois la loi, l'art. 15 de la loi sur la dévalua-

tion, qui prévoyait la possibilité d'une révision dans le cas d'une variation importante des prix et le recours à l'arbitrage pour trancher les difficultés nées à l'occasion de l'application de la loi de dévaluation; invoquant également la hausse du coût de la vie qui dépassait ce qui pouvait être considéré comme normal, comme prévisible et entrant par conséquent dans les calculs de l'employeur et des employés, la sentence décide selon une vieille règle, que les conventions ne lient les parties que quand les conditions qui existaient au moment de la convention sont à peu près constantes. Faisant en somme application de la formule "rebus sic stantibus", et les choses n'étant point restées en état, elle jugea qu'en dépit des clauses de la convention collective, il y avait lieu de majorer les salaires en vigueur d'un certain montant. Depuis, un grand nombre de sentences se sont prononcées dans le même sens. Il y a plus. La loi elle-même est venue consacrer cette manière de voir dans l'art. 10 de la loi du 4 Mars 1938, laquelle est intervenue dans les circonstances suivantes:

L'article 10
de la loi du
4 Mars 1938
et la revision
des clauses
de salaires.

L'art. 10 de la loi du 4 Mars 1938, est un compromis. Lorsque l'on étudia la réforme à introduire dans la procédure d'arbitrage et de conciliation, deux thèses se firent jour. D'après la première il y avait lieu de profiter de la procédure de l'arbitrage et de la conciliation pour adapter automatiquement les salaires au coût de l'existence, pour procéder à des révisions périodiques des conventions collectives en vue d'ajuster le gain ouvrier au coût de la vie, de façon à maintenir, autant que possible, la constance du pouvoir d'achat du salaire. Pour un autre groupe d'opinion, il y avait lieu, au contraire, de faire échec à l'idée de l'échelle mobile des salaires, en raison des dangers incontestables que constitue cette adaptation automatique du gain ouvrier au coût de la vie.

Ce n'est point le lieu d'instituer ici un examen critique de cette thèse. Il a été fait, dans la sentence précédemment rappelée, le procès de l'échelle mobile automatique, mais force est bien de constater aussi qu'il convient, lorsque le coût de la vie augmente par trop, de maintenir aux travailleurs un minimum de pouvoir d'achat. C'est précisément l'idée à laquelle s'est rallié le législateur. Il a distingué dans le salaire deux parties: la partie correspondant au salaire minimum, au salaire vital, aux besoins essentiels, aux besoins incompressibles de l'ouvrier et, d'un autre côté, la fraction destinée à

faire face à des besoins relativement moins indispensables à satisfaire.

La première partie, la fraction vitale du salaire, doit être adaptée au coût de la vie; la seconde peut y être adaptée, mais elle ne doit pas nécessairement l'être et, en tous cas, elle ne doit l'être qu'en partie.

C'est pourquoi le législateur a décidé, dans l'art. 10 de la loi de 1938, que dorénavant, même en cours d'exécution, les clauses relatives au salaire et celles-là seulement pourront faire l'objet d'une révision de la part des arbitres et des surarbitres, si le coût de la vie accusait une augmentation d'au moins 5 % depuis la dernière révision des salaires enregistrée. Dans le cas où le coût de la vie dépasse 10 %, la révision peut être faite nonobstant le délai qui s'est écoulé depuis la dernière révision, même si ce délai est inférieur à six mois.

En somme, dans les conventions à durée déterminée, les engagements des parties doivent, à l'heure actuelle, être considérés comme valables, sauf ceux qui ont trait aux salaires, puisqu'ils peuvent être révisés non seulement en vertu des décisions arbitrales, mais en vertu d'un texte législatif incontestable.

La convention conclue ou prorogée par tacite reconduction, pour une durée indéterminée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes, sous réserve de l'observation de certaines formalités de publicité.

Il en est ici comme en matière de contrat individuel de travail, en vertu de l'art. 23 du Livre I du Code du travail. De même qu'il est loisible aux deux parties liées par un contrat à durée indéterminée de se dégager de leurs obligations respectives moyennant l'accomplissement de certaines formalités, c'est-à-dire le respect du préavis, du délai-congé d'usage et sauf possibilité de dommages-intérêts en cas de renvoi abusif.

Dans les conventions à durée indéterminée, - que cette indétermination de la durée soit originaire, c'est-à-dire résulte des termes mêmes de la convention, ou d'une prorogation au delà de son terme normal, - les parties peuvent s'en dégager en observant les règles de publicité que voici.

Il appartient à celui qui veut se retirer, de notifier sa renonciation aux autres parties contractantes au lieu du dépôt de la convention, un mois à l'avance, sauf stipulation contraire. La renonciation d'un groupement entraîne de plein droit celle de tous

Modes de terminaison des conventions à durée indéterminée.
Observation d'un délai de préavis.

Notification du retrait individuel.

les membres de ce groupement, nonobstant toute convention contraire.

L'hypothèse est la suivante: soit un syndicat qui fait partie d'une convention collective. Le syndicat décide de se retirer de la convention collective. Aucun de ses membres ne peut être réputé y demeurer adhérent, même sauf convention contraire, attendu qu'il y a là une clause contraire à la solidarité syndicale.

Effet restreint de la retraite d'un membre d'un groupement.

Si l'une des parties à la convention collective se compose de plusieurs groupements, groupements d'employeurs et d'employés, la convention à durée indéterminée n'est résolue que par la dénonciation du dernier de ces groupements ou du dernier de ces employeurs, si ce sont des employeurs individuels. En d'autres termes, la convention collective survit tant qu'il y a en face l'un de l'autre au moins un employeur d'un côté et au moins un groupement d'employés ou de salariés de l'autre. C'est par la dénonciation du dernier employeur individuel ou par la dénonciation du dernier groupement organique, légal ou de fait, ouvrier ou employé, que la convention prend fin.

Option ouverte aux membres restants.

Lorsque, en vertu des dispositions précédentes, la dénonciation d'un groupement ne doit pas entraîner la résolution de la convention, les autres parties, dans les 10 jours qui suivent la notification qui leur a été faite, peuvent notifier également leur renonciation pour la date indiquée par le premier groupement. Pourquoi ? - Parce qu'une convention collective est un bloc. Une convention collective ne crée pas seulement des obligations de groupes employeurs à groupes salariés. Elle crée entre les différents groupes, du côté ouvrier ou du côté patronal, une sorte de solidarité des intérêts et, par conséquent, si l'un des membres de ces groupes se retire de la convention collective par une dénonciation individuelle, il est normal que les autres groupements reconsidèrent leur position et déterminent s'il convient, à la suite du retrait d'une des parties à la convention collective, de maintenir leur adhésion à celle-ci ou, au contraire, de s'en retirer.

Il résulte, d'autre part, de l'art. 31, que tout membre d'un groupement d'employés ou d'employeurs partie à une convention conclue ou prorogée pour une durée indéterminée, ou considérée comme étant à durée indéterminée à son égard (certaines conventions sont en effet à la fois à durée déterminée, pour les uns, et à durée indéterminée pour les autres), peut se dégager à toute époque, à moins qu'il n'ait renoncé à cette faculté pour une durée donnée, en se retirant

du groupement et en le notifiant un mois à l'avance au lieu du dépôt ou au secrétariat du tribunal qui aurait à juger les différends relatifs à son contrat de travail.

En somme, le membre individuel doit observer, pour se retirer du groupement et, par là même, échapper aux obligations nées de la convention collective, exactement les mêmes formalités, accomplir les mêmes formalités, respecter les mêmes délais que s'il s'agissait du groupement lui-même.

Faculté de
retrait en
cas de proro-
gation.

Lorsque la convention est prorogée par tacite reconduction, pour une durée déterminée, tout membre d'un groupement restant partie à cette convention, peut se dégager dans la huitaine de la prorogation en se conformant aux dispositions précisées plus haut. En d'autres termes, à l'égard d'un membre individuel, la prorogation est équivalente à la conclusion d'une nouvelle convention; elle confère au membre le même droit d'échapper aux engagements et aux obligations de cette convention, moyennant les mêmes formalités, c'est-à-dire en se retirant du groupement.

Nous insistons sur le fait que toutes ces dispositions qui forment la base même de la législation, entrent dans un détail aussi minutieux, parce que pèse sur elles le désir de concilier le minimum de discipline indispensable avec la convention collective et le désir de donner satisfaction à l'individualisme, au besoin de liberté qu'on estimait régir tous les membres d'une convention.

La loi stipule enfin que les dispositions s'appliquent à toute personne qui, ayant démissionné de son groupement est restée liée à la convention.

Faculté de
s'interdire
le droit à
dénonciation.
Ses limites.

L'art. 31 e) prévoit la possibilité pour un employé ou un employeur de renoncer à se dégager d'une convention en cours, mais cette possibilité est soumise aux formalités de publicité, et aux notifications sus-mentionnées. Elle est, d'autre part, limitée par les deux réserves suivantes qui s'expliquent, elles aussi, par causes précédemment exposées.

L'employeur ou le salarié ne peuvent pas renoncer pour une durée de plus de cinq ans à se dégager d'une convention en cours. C'est l'application, à l'individu de la limitation du temps s'imposant au groupement lui-même.

Enfin un employé ne peut pas, par une stipulation du contrat de travail, renoncer à se dégager d'une convention en cours pour une durée supérieure à celle pendant laquelle son employeur est lui-même lié par la convention. Qu'est-ce à dire ?

C'est une mesure de suspicion vis-à-vis de

l'employeur. Soit un employeur lié par une convention collective pour une durée d'un an qui ait fait stipuler à un ouvrier que celui-ci renonçait à se dégager des obligations nées de la convention collective pendant une durée de cinq ans. En réalité, l'ouvrier aurait conclu un engagement de cinq ans tandis que l'engagement du patron n'aurait été que d'un an. Il aurait donc pu arriver qu'à l'expiration du premier délai d'un an, au bout duquel l'employeur aurait été dégagé des obligations nées de la convention collective, le patron conclue une nouvelle convention collective plus avantageuse pour lui et moins avantageuse pour l'ouvrier et que l'ouvrier, en raison de la stipulation signée par lui se fut trouvé lié vis-à-vis du patron pour une durée de quatre nouvelles années. La disposition étudiée interdit cette combinaison. Un patron lié par une convention collective pour une durée d'un an ou deux, ne peut pas stipuler, de ses salariés, la faculté de ne point renoncer à la convention pour un délai supérieur à celui pour lequel lui-même s'est engagé.

Effets de la convention collective.

Les effets de la convention ont été précisés avec soin par la loi.

Ils sont d'autant plus intéressants à étudier que, sur un certain nombre de points, ils constituent une dérogation aux principes normaux de notre droit contractuel et un acheminement vers la notion d'une convention collective à caractère réglementaire. C'est en quoi la loi de 1919 forme bien une étape vers le droit collectif qui, à l'heure actuelle, tend à constituer la base normale des relations entre patrons et ouvriers.

La convention collective fait la loi des parties et régit leurs conventions individuelles.

....mais des "parties" seulement.

Lorsqu'un contrat intervient entre un employé et un employeur qui doivent être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective de travail, l'art. 31 q) décide que les règles déterminées dans cette convention collective s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

Il résulte donc bien de ce texte que lorsque l'employeur et le salarié sont tous les deux liés par une convention collective, il ne leur est plus possible, comme l'admettait autrefois la Cour de Cassation, de déroger par des conventions particulières aux stipulations de la convention collective de travail; celle-ci a acquis un caractère de quasi ordre public. C'est une sorte de convention supérieure aux conventions individuelles. Et lorsqu'il y aura contradiction entre ses termes et ceux d'un contrat in-

dividuel, ce seront les termes de la convention collective qui feront loi.

Ce texte ne va pas sans difficulté, car il convient tout d'abord, pour l'appliquer, de rechercher si le patron et si le salarié sont bien l'un et l'autre soumis aux obligations résultant de la convention collective. Il faudra donc déterminer notamment, par l'application des règles précédemment exposées si l'on est en face de deux parties remplissant les conditions voulues pour être liées, soit par suite de leur participation originaire, soit par suite du mandat qu'elles ont donné au syndicat signataire, soit par suite de leur adhésion tacite, volontaire, expresse ou autre, à la convention collective.

Supposons ce problème résolu. La règle tendant à l'exclusion des dispositions particulières devra s'appliquer automatiquement. En d'autres termes, s'il y a contradiction entre une disposition de la convention collective et les dispositions d'une convention individuelle, ce sont les dispositions de la convention collective qui feront loi, les autres seront réputées non écrites. Telle est en effet, la seule sanction. La contrariété entre les dispositions d'une convention individuelle et d'une convention collective, ne vicie pas l'ensemble de la convention individuelle. Elle en fait seulement disparaître les clauses contraires qui se trouvent automatiquement remplacées par celles de la convention collective.

Quelle est, d'autre part, la situation quand une seule des parties sera liée par la convention. Soit un patron, signataire d'une convention collective, qui embauche un ouvrier appartenant à un syndicat lui-même non signataire, ou un ouvrier non syndiqué. Inversement, supposons un ouvrier embauché par un patron non syndiqué ou non signataire d'une convention collective, alors que l'ouvrier lui-même appartient à un syndicat signataire de la convention collective. Dans ce cas, les clauses de la convention sont, à défaut de stipulation contraire, présumées s'appliquer aux rapports nés du contrat de travail. Mais c'est une simple présomption qui peut être annulée par la preuve contraire.

Les quelques cas suivants permettront de comprendre les restrictions mises par la jurisprudence à l'application de cette disposition. Par exemple, elle décide que la loi supposait l'une des parties déjà liée par la convention lors de la conclusion du contrat. Par conséquent, si l'une des parties vient à adhérer ou à participer à une convention collective pendant le cours d'exécution d'une convention indivi-

Annulation des clauses de la convention individuelle contraires à celles de la Convention collective.

Les restrictions jurisprudentielles. Nécessité de l'antériorité de la convention collective.

duelle de travail, les dispositions de cette convention collective ne s'appliqueront pas aux rapports entre les personnes liées par le contrat individuel. En d'autres termes, la convention collective ne rétroagira pas; elle ne s'appliquera même pas pour l'avenir à des personnes qui étaient liées l'une vis-à-vis de l'autre par un contrat individuel.

Manifestation
expresse de
la volonté
ouvrière.

Deuxième hypothèse: l'ouvrier lié par une convention collective doit, s'il veut en conserver le bénéfice, manifester expressément à son employeur, au moment de son embauchage, son désir de se prévaloir des dispositions de ladite convention collective; faute de cette expression, ladite convention ne lui sera pas appliquée. Si les employeurs font état de ce que le salarié a touché sans faire de réserves, le salaire qui lui était alloué, la jurisprudence est moins rigoureuse. Elle admet que le fait pour l'ouvrier d'avoir perçu, sans contestation ni réserves, un salaire inférieur à celui prévu par la convention collective, ne le prive pas du droit de réclamer le bénéfice de celle-ci. Il y a, en effet, une disproportion entre le refus complet de toucher un salaire et le fait de le toucher sans réserves. L'ouvrier peut donc être considéré comme ayant obéi à une sorte de pression morale en acceptant son salaire sans protestation. Cette acceptation ne doit pas le priver du bénéfice d'une réclamation fondée sur la convention collective. Il ne faut pas cependant pousser cette conclusion trop loin, et lorsque l'ouvrier aura, par une répétition prolongée d'acceptations sans protester, manifesté une sorte d'acceptation volontaire de la situation, il ne pourra plus élever de réclamation contre la violation de la convention collective. Exemple: il a été jugé que si un ouvrier avait reçu 15 paies successives à un tarif inférieur à celui de la convention collective, il était par là-même censé avoir renoncé à se prévaloir des tarifs annexés au contrat collectif.

D'un autre côté, une partie liée par une convention collective et qui accepterait de déroger, dans un contrat de travail, aux clauses de celle-ci pourrait être actionnée par les groupements signataires de la convention en raison du préjudice qui leur est ainsi occasionné. Cette dernière disposition contenue dans l'article 31 r, 2ème alinéa, n'est d'ailleurs pas d'ordre public. Il est parfaitement possible, par conséquent, aux parties d'y déroger en autorisant, par exemple, les signataires à traiter avec les tiers dans des conditions différentes de celles prévues à la convention.

Action des parties contre les parties.

Aux termes de l'article 31 u: "Les personnes liées par une convention collective de travail peuvent intenter une action en dommages-intérêts aux autres personnes ou aux groupements liés par la convention qui violeraient à leur égard les engagements contractés". En application de ce texte, toute personne liée par la convention collective, peut actionner en dommages-intérêts, pour violation des engagements contractés, les personnes ou groupements suivants:

a) à une personne appartenant au groupe opposé.

1°) les personnes appartenant au groupement opposé. Par exemple, un ouvrier qui n'est pas payé au tarif syndical, peut poursuivre le patron qui n'observe pas ses obligations à son égard. Inversement, un patron serait fondé à poursuivre le salarié qui a participé spontanément à des faits dommageables, tels que grève déclarée avant d'avoir recouru à la conciliation et à l'arbitrage, ou encore occupation d'usine ou violence envers les autres ouvriers pour les obliger à faire grève. Il appartiendrait toutefois à l'ouvrier de faire valoir, le cas échéant, les exceptions lui permettant d'échapper à une condamnation et notamment l'exception de force majeure.

b) à un autre groupe tout entier.

2°) L'action peut être intentée à un individu appartenant à un groupe, à un groupe tout entier ou à ses représentants. Par exemple, l'ouvrier lésé pourrait poursuivre en dommages-intérêts le syndicat patronal qui aurait engagé sa responsabilité en invitant ses adhérents à ne pas respecter la convention. A notre avis, les dirigeants du syndicat pourraient être eux-mêmes poursuivis s'ils avaient engagé leur responsabilité personnelle en commettant au nom du syndicat un acte illicite. Inversement, le patron pourrait actionner en réparation le syndicat ouvrier à l'instigation duquel les ouvriers auraient commis des actes illicites, et les représentants du syndicat ayant agi en dehors des limites de leur mandat. La dissolution du syndicat ne suffit pas à mettre les dirigeants dudit syndicat à l'abri de la poursuite si l'on peut établir qu'antérieurement à cette dissolution ils s'étaient rendus coupables d'actes illicites et contraires aux termes de la convention collective.

c) à une personne du même groupe.

3°) Un patron peut poursuivre un autre patron appartenant au même groupement que lui et qui lui ferait une concurrence déloyale, par exemple, en payant des salaires inférieurs à ceux visés par la convention. C'est une des dispositions qui, à mon avis, est une des meilleures que renferme la loi. La plupart du temps, en effet, le manque de générosité d'un patron n'est pas du tout motivé par une sorte d'insensibilité

à l'égard des conditions sociales, mais simplement par la crainte légitime d'être placé dans un état d'infériorité dans la concurrence économique. Par conséquent en considérant comme un acte de concurrence déloyale le manquement aux obligations contractées en vertu de la convention collective, on redresse cet équilibre, on empêche ces violations, on permet à ceux qui sont les plus généreux de faire la loi aux moins généreux, au lieu de nous trouver en face de la situation inverse.

Exercice de
l'action syndi-
cale.

L'article 31 t consacre le droit pour les groupements capables d'estimer en justice, liés par une convention collective de travail, d'intenter en leur nom une action en dommages-intérêts aux autres groupements parties à la convention, aux membres de ces groupements à leurs propres membres, ou à toute personne liée par la convention qui violerait les engagements contractés.

Désormais, par conséquent les syndicats liés par la convention collective disposent d'une action syndicale ou collective qui leur appartient en propre. Il n'y a donc plus de doute sur la portée de cette action. Antérieurement à la loi de 1919, on pouvait se demander quels seraient les résultats du succès de cette action, serait-ce une sanction purement morale, c'est-à-dire la proclamation de l'irrégularité de la conduite de l'adversaire ? Serait-ce, au contraire, une sanction matérielle, c'est-à-dire l'attribution au syndicat de dommages-intérêts ? La question venait de ce qu'on se demandait si le préjudice moral subi par le syndicat professionnel était susceptible de se traduire par l'attribution de dommages-intérêts. Or, la question ne se pose plus. La loi l'a résolue dans le sens affirmatif. Lorsqu'un syndicat agissant en vertu de ses pouvoirs propres et pour la défense des intérêts collectifs de la profession est lésé par la violation d'une convention collective, il peut obtenir des dommages intérêts.

Exercice par
le syndicat
des actions
individuelles.

L'article 31 v innove plus largement encore. Avant 1919, les tribunaux refusaient aux syndicats le droit d'exercer en justice les actions individuelles appartenant à leurs membres en se basant sur la règle : "Nul, en France, ne plaide par procureur". Désormais, les groupements capables d'estimer en justice qui sont parties à une convention "peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leur membre, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé".

Les groupements visés sont donc aussi investis d'un mandat légal ad litem.

"Les Cours de Droit"

3, PLACE DE LA SORBONNE. 3

Y

Répétitions Écrites et Orales

Il n'y a qu'une seule restriction, au droit du syndicat partie à la convention. La loi exige que l'intéressé soit averti et n'ait pas déclaré s'opposer à l'action du syndicat. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le groupement.

Lorsque le syndicat exerce l'action individuelle appartenant à ses membres, il n'intervient point en son propre nom, il agit comme mandataire de l'intéressé et par conséquent il exerce une action individuelle au profit du membre qui est lésé. Quelles conclusions peut-on tirer de ce principe ?

Leur caractère.

On peut tirer de ce principe - et la jurisprudence l'a effectivement tirée cette conséquence - que le syndicat ne peut pas, lorsqu'un patron déroge par une convention particulière aux dispositions d'une convention collective, obtenir des dommages-intérêts au nom de ses membres qui ont renoncé à la convention et qui, au surplus, n'ont pas été lésés. Les groupements capables d'ester en justice dont les membres sont liés par la convention ont encore, au nom de l'article 31 v, 2° alinéa, un autre droit ils peuvent, lorsqu'une action née de la convention collective est intentée soit par une personne, soit par un groupement : "intervenir dans l'instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres." C'est une question qui, à l'heure actuelle, a pris une extension considérable. Récemment, par exemple, il nous a été donné d'avoir à trancher le cas suivant : Une demande en arbitrage est présentée par un syndicat appartenant à la Confédération Général du Travail. A cet arbitrage, viennent demander d'être parties d'autres syndicats appartenant aux Travailleurs Chrétiens et aux Syndicats professionnels. Le syndicat de la C.G.T. s'oppose à cette intervention, motif pris de ce que ces syndicats n'avaient pas été initialement parties à la convention collective et que, par conséquent, ils n'ont pas intérêt à l'interprétation de celle-ci. Mais comme, d'un côté, la convention collective en question a été étendue par arrêté ministériel à l'ensemble des ouvriers de la profession, et comme, d'un autre côté, on ne saurait nier que, quelle que soit l'allégeance sentimentale ou idéologique d'un syndicat, les dits syndicats ont, en ce qui concerne le salaire des ouvriers qu'il représente un intérêt évident à la défense de leur membres, nous n'avons pas cru pouvoir écarter la participation, l'intervention de ces syndicats qui effectivement n'étaient point parties à la convention collective mais qui avaient cependant, pour les deux raisons sus-dites, intérêt à ce que les principes et les tarifs de la convention collective fussent res-

pectés et fussent ajustés au coût de la vie croissant.

A la différence de ce qui se passe dans le cas précédemment visé, le groupement intervient ici en son nom propre, mais il n'intervient pas nécessairement en tant que partie contractante comme dans les hypothèses visées par l'article 31 t et 31 u. La loi exige seulement que le syndicat groupe des membres liés par la convention. La base de l'action est "l'intérêt collectif" que la solution du litige peut présenter pour les membres du gouvernement. Celui-ci apparaît ici comme le défenseur de l'intérêt collectif professionnel.

Compétence juridictionnelle.

Quels sont les tribunaux compétents pour connaître des conflits surgis à l'occasion de l'application de cette loi. Il y a 2 cas à envisager :

Ou bien ce sont les intéressés eux-mêmes qui réclament le bénéfice de la législation,

Ou ce sont les groupements.

a) Prudhommes.

1°- Si ce sont les intéressés, employés et ouvriers, qui réclament l'application des conventions collectives, les litiges doivent être portés devant la juridiction compétente, c'est-à-dire les conseils de prud'hommes. La même solution doit être admise lorsqu'il s'agit d'une demande intentée par un syndicat ouvrier exerçant les droits individuels de ses membres, dans les termes de l'article 31 v, du livre Ier. du code du travail, contre certains patrons, en raison de l'inobservation par ceux-ci des contrats de louage de services conclus en exécution de la convention collective de travail.

b) Tribunaux de droit commun.

2°- Les difficultés relatives à l'exécution de la convention elle-même sont au contraire du ressort du juge de droit commun. La Chambre civile de la Cour de Cassation a consacré cette doctrine le 4 janvier 1928, aux termes d'un arrêt qui a décidé que les difficultés relatives à l'exécution d'une convention échappent à la compétence du Conseil des Prud'hommes : "Attendu que le contrat collectif de travail qui est passé entre les représentants d'un groupement d'ouvriers et d'employés et les représentants d'un groupement d'employeurs, ou même un seul employeur a pour objet de déterminer préalablement certaines conditions de travail, qu'aucun de ceux qui y interviennent ne s'engage à donner un salaire à son co-contractant, qui promettrait en échange son travail, et qu'il ne se forme entre les parties aucun lien de subordination, que ce contrat ne présente donc pas les caractères d'un louage de services, que, par suite, les difficultés de son exécution ne rentrent pas dans la compétence des Conseils de Prud'hommes". (1928, I, 86).

c) Arbitrage.

Depuis la loi de 1936 et la loi du 4 Mars 1938 sur l'arbitrage obligatoire, le juge de droit commun, en matière de difficultés relatives à l'application d'une convention collective est le conseil de Prud'hommes s'il s'agit de revendications individuelles, mais c'est de plus en plus, les arbitres ou les commissions mixtes s'il s'agit de litiges d'intérêt collectif. Or, l'une des difficultés principales soulevées par l'application de la loi de 1936 et par la loi de 1938, consiste à déterminer les cas où on se trouve en face d'un conflit collectif de travail. Rien n'est aussi difficile que cette définition : qu'est-ce qui caractérise un conflit collectif ? Est-ce la multiplicité des personnes engagées ? Est-ce la nature du litige ? Est-ce l'éventualité d'une grève à laquelle les ouvriers se disent prêts si on ne leur donne point satisfaction ? Est-ce la violation d'une disposition de la convention collective, fût-ce au détriment d'un seul ouvrier, lorsque cette violation met en cause l'intérêt collectif et notamment la liberté syndicale ou le droit des délégués ? Autant de questions susceptibles d'être tranchées par des solutions différentes. Mais la tendance générale est, de plus en plus, à étendre la notion de conflit collectif et ce n'est vraiment que quand il est impossible de trouver fût-ce une base étroite à cette notion que l'on rejette la compétence des tribunaux de droit commun, et surtout la compétence des commissions mixtes, des arbitres et des surarbitres, et que l'on s'en remet aux autres juridictions du soin de trancher la question.

Ayant ainsi terminé l'étude de la loi de 1919 exposons dorénavant les résultats pratiques qu'en a donnés l'application.

Les résultats de la loi de 1919.

L'immédiate après-guerre voit la convention collective à la fois consacrée, définie, sanctionnée et limitée légalement, érigée au rang du facteur secondaire de la législation ouvrière en matière d'application de la loi de 8 heures, et largement utilisée pour la fixation des bordereaux de salaires dans les régions libérées, ou ailleurs. Elle acquiert de la sorte un champ d'application accru que mesurent le nombre et surtout l'étendue territoriale d'application des conventions collectives. Dans le même temps, par une extension naturelle de ce mode particulièrement souple d'innovation ou de révision législative ou réglementaire, la loi du 31 Décembre 1923 vient conférer aux accords collectifs locaux, entre employeurs et salariés de certaines branches commerciales, un véritable pouvoir de législation privée locale.

Insuffisance
des statisti-
ques.

Comment ce double développement, territorial et professionnel, se traduit-il dans les chiffres ? Quels sont les enseignements que nous pouvons tirer des statistiques ? Sur ce point, il faut reconnaître que, même après la guerre, les procédés statistiques pour le relevé des conventions collectives n'avaient pas faits de grands progrès. Alors qu'en Angleterre et en Allemagne figure dans ces statistiques une donnée essentielle constituée par le nombre d'établissements liés et par le nombre d'ouvriers ou de personnel intéressés, cette donnée fait complètement défaut dans notre pays. Néanmoins, il est possible, dans une certaine mesure, de suppléer à ces renseignements par quelques conventions qui, ayant une portée nationale, englobent la totalité des ouvriers de la profession ou de la branche envisagée. Telles sont, par exemple les grandes conventions collectives de la métallurgie, du livre, des cuirs conclues en 1919 et citées ci-dessus. A cet égard, la mise en vigueur de la loi de 8 heures, invitant en quelque sorte les intéressés à conclure des accords pour en déterminer les conditions d'application, a beaucoup contribué à la conclusion et à la généralisation de conventions collectives contenant non seulement des clauses relatives à la durée de la journée de travail, mais à un nombre, à une variété de questions grandissant. C'est ce que démontrent les chiffres suivants qui dénombrent, année par année, les conventions portées à la connaissance du ministère du travail. Si les 2 premières années l'emportent largement sur les cinq années suivantes dont les chiffres se stabilisent aux environs de 150 à 200 conventions par an, c'est pour une triple raison :

L'essor d'a-
près guerre.

1°- parce que ces années sont presque contemporaines de la fin de la guerre et de la promulgation de la loi du 23 avril 1919; elles sont donc marquées par l'effort des travailleurs, en vue de s'assurer contractuellement les avantages que leur avait garantis, pendant la guerre, l'intervention des pouvoirs publics et d'obtenir immédiatement le profit de la loi nouvelle;

2°- parce qu'une fois les grandes conventions collectives signées, les révisions n'en sont pas enregistrées, très souvent ces révisions sont, en quelque sorte, des renouvellements par tacite reconduction et par conséquent elles ne figurent point dans la statistique courante;

3°- Il faut reconnaître qu'au fur et à mesure que les années ont passé, une certaine désaffection du monde ouvrier et du monde patronal s'est manifestée à l'égard de la convention collective, désaffec-

tion dont nous devons rechercher les causes en déterminant précisément pourquoi de cette désaffection est né un certain mouvement de mécontentement dans la classe ouvrière, mouvement de mécontentement qui aboutit aux élections de 1936, à l'agitation de Juin 1936 et à la proclamation de l'obligation des conventions collectives qui, de conventions à base purement contractuelle, se sont transformées en conventions à base réglementaire.

Les conventions par industries. Quoi qu'il en soit de ces raisons, voici, brièvement exposée, la progression ou les fluctuations du mouvement des conventions collectives de 1919 à 1925. Au total, pendant cette période, 1704 conventions collectives ont été enregistrées: dont voici le détail.

Industries.	1919	1920	1921	1922	1923	1924	1925	Total
Agriculture	6	16	6	6	3	1	10	48
Alimentation	61	33	15	9	7	24	11	160
Bâtiment	68	24	16	40	15	48	15	226
Bois	60	31	19	5	10	7	7	139
Carton, papier, poly-graphie	31	22	10	--	9	5	5	82
Produits chimiques	26	16	3	3	3	7	1	59
Cuirs et peaux	27	17	3	9	4	2	10	72
Métaux	61	30	46	48	27	21	7	241
Mines et carrières	31	39	1	1	--	10	14	96
Pierres, terres, verreries	18	14	3	2	6	7	2	52
Transports, manutention, commerce	58	32	10	4	5	20	13	142
Textiles	--	18	17	--	--	--	--	(
Vêtements, étoffes, toilettes	100	53	7	67	54	20	25	) 371
Soins personnels, domestiques et divers	--	--	3	2	1	5	2	13
Total	557	345	159	196	144	177	126	1.704

Ce tableau révèle la soudaine progression des conventions collectives pendant l'année qui suit la guerre. Elle en porte le chiffre à un niveau très supérieur à la fois à celui des conventions collectives propre-

ment dites conclues pendant toute la guerre, et qui n'étaient qu'au nombre de 135, et au niveau moyen d'avant guerre. Ce tableau permet aussi de constater que ce sont les branches dans lesquelles, pendant la guerre, étaient intervenus le plus d'accords volontaires ou provoqués par les pouvoirs publics qui, en ayant compris l'utilité, en concluent le plus grand nombre à la suite des hostilités. Ces branches sont le textile et le vêtement (impossibles à discerner, sauf en 1919 et 1921) qui comptent, en sept ans, 371 conventions dont près de 50 % dans les deux premières années, les métaux, 241 conventions dont 91 dans les deux premières années, le bâtiment : 226, l'alimentation : 160; le bois 139, les transports, la manutention, le commerce : 142.

Les parties
signataires.

En ce qui concerne les parties signataires, 505 conventions sont intervenues entre syndicats patronaux et ouvriers, 184 entre patrons ou collectivités de patrons non syndiqués et syndicats ouvriers; 158 entre patrons syndiqués et collectivités d'ouvriers non syndiqués, 120 à la suite de réunions de commissions mixtes ou simplement instituées à cet effet. Parmi ces derniers accords, on en compte dans les mines 59, conclus au sein de commissions mixtes régionales ou locales, manifestant ainsi pleinement l'utilité de ces organismes paritaires. En outre, non contents de fonder les relations entre ouvriers et patrons de manière durable, un grand nombre de conventions organisent une procédure d'arbitrage pour trancher les contestations pouvant résulter de l'application du contrat. Il en est ainsi dans 138, et quelques unes de ces conventions instituent même une procédure permanente d'arbitrage. En 1924, par exemple, 15 conventions prévoient la création d'une commission mixte paritaire destinée à régler tout conflit à venir; en 1925, 4 conventions. D'autres, pour prolonger l'esprit d'entente qui a présidé à leur conclusion, et pour faire servir la convention à un réajustement éventuel des salaires au coût fluctuant de la vie, organisent des commissions mixtes, chargées de réviser le taux des salaires, d'après le niveau moyen des prix déterminé par elle ou par d'autres moyens d'investigation officiels ou paritaires. C'est le mécanisme indispensable de l'échelle mobile, 91 d'entre elles le prévoient. Cette échelle mobile des salaires a eu très souvent pour effet d'éviter les grèves motivées par des revendications des travailleurs. Par exemple, dans l'ensemble de conventions que nous étudions, une centaine comportait cette disposition et il n'est pas douteux que, grâce à elle, de nombreux conflits ont été évités. Ainsi par exemple, en Alsace et en

Les clauses
d'arbitrage.

L'échelle
mobile des sa-
laire.

Lorraine, les conventions collectives signées après la guerre contenaient presque toutes cette clause et l'indice auquel elles se réfèrent pour la détermination du niveau moyen de la vie était l'indice soit de la ville de Strasbourg, soit de l'Office d'Alsace et de Lorraine.

Mode de
conclusion.

Quant au mode de conclusion, sur les 1.704 conventions signalées de 1918 à 1925, 653 ont été conclues sans intervention de tiers, 746 ont été conclues à la suite d'interventions diverses. Le Ministre du travail à lui seul, en compte 73 à son actif, le ministre des Travaux Publics en compte 2, mais de taille puisqu'elles ne visent rien moins que le personnel des chemins de fer et le personnel de la marine marchande. Ce sont des conventions qui sont peu nombreuses mais dont le personnel visé est immense et intéresse l'ensemble du territoire, le Ministre de l'Agriculture I; le sous-secrétaire de la marine marchande I. D'autre part, 260 conventions paraissent avoir été conclues après grève, c'est-à-dire un nombre considérablement inférieur à celui d'avant guerre, où l'on ne connaissait guère d'autre circonstance de signature. Néanmoins la proportion des conventions conclues après grève va en grossissant; elle passe de 80 sur 557 en 1919 (soit à peine 14 %) à 50 sur 126 (soit près de 40 % en 1925.) Il en va ainsi sans doute pour les raisons susdites, les principales grandes conventions déjà en application sont renouvelées sans qu'il en soit fait mention et seules les conventions modestes sont conclues et signalées.

Clauses de
travail.

Enfin, les clauses relatives au travail, les plus importantes, se répartissent ainsi dans les contrats. un même contrat pouvant bien entendu contenir plusieurs de ces stipulations :

Allocations familiales	I
Salaires minima et salaire aux pièces, primes à la production.	882
Modalités d'application de la journée de 8 heures	737
Organisation de l'apprentissage	47
Réglementation du délai congé	69
Placement, recrutement des ouvriers	II
Date de paiement des salaires	8
Réglementation des congés et vacances	5
Modalités d'application du travail de nuit	16
Fermeture du dimanche	24
Participation aux bénéfices	5

L'action du législateur sur les conventions collectives et le succès de la procédure nouvelle d'élaboration des détails d'application des lois ouvrières,

ressortent à l'évidence de ces données statistiques. Non seulement à la faveur du rôle assigné aux accords nationaux ou régionaux, locaux ou professionnels, entre groupements patronaux et ouvriers intéressés, les clauses concernant les modalités d'application de la loi du 23 avril 1919 sur la journée de 8 h. tiennent presque la tête de la statistique, à peine distancée par celles relatives au salaire minimum et au salaire aux pièces, mais aussitôt que sont votées d'autres lois comportant le recours aux conventions collectives, celles-ci se multiplient sur ce point. Il en est ainsi de 2 innovations capitales.

La loi du 20
Décembre 1923
sur la fermeture
dominicale.

1°) La loi du 20 décembre 1923, sur le repos hebdomadaire donne aux préfets l'autorisation d'imposer la fermeture hebdomadaire des locaux de vente ouverts au public, quand un contrat collectif, intervenu entre syndicat patronal et ouvrier représentant la majorité des intéressés, en aura ainsi décidé. Désormais, dans ces localités et dans ces commerces, ce ne sera plus seulement l'interdiction d'employer un personnel salarié, par quoi se manifesterait le repos hebdomadaire, mais l'obligation de la fermeture du magasin, même si le patron y demeure seul. C'est un progrès important dans la force obligatoire des contrats collectifs. Ceux-ci ne créent plus seulement d'obligations entre parties ayant adhéré expressément ou tacitement au contrat, mais la majorité lève la minorité. Elle transforme un accord collectif en une "charte ou loi professionnelle locale" s'appliquant à toute une corporation; quoique cette réforme ne s'applique qu'à une prescription peu importante, elle n'en a pas moins socialement, pour l'avenir, une portée capitale qu'ont parfaitement comprise les adversaires de la syndicalisation obligatoire.

Ils ont essayé, mais en vain, de s'insurger contre la loi, ou plutôt contre le prétendu arbitraire dans son application. La jurisprudence les a ramenés à la raison et à l'obéissance (arrêt du Conseil d'Etat du 17 juillet 1925, Bulletin du Ministère du Travail page 307); Quant à son application, les 23 conventions signées la première année de sa mise en vigueur en 1924 ont démontré que les intéressés n'entendaient pas la laisser lettre morte mais user pleinement du pouvoir quasi législatif qui leur était accordé.

La loi du 28
mars 1919 in-
terdisant le
travail de nuit
dans la boulan-
gerie.

2°- La loi du 28 mars 1919 interdit le travail de nuit dans la boulangerie. Cette loi prévoit, dans son article 3, que dans les cas exceptionnels des dérogations pourront être accordées par le Préfet, sur la demande des industriels ou des ouvriers, et les

2 parties entendues, après avis du Conseil municipal à l'occasion des foires ou fêtes, en cas d'afflux temporaire de population, ou si des raisons d'utilité publique l'exigent impérieusement. D'assez nombreuses conventions sont venues fixer ces conditions d'application et ces dérogations, à en juger par le fait qu'en 1923, par exemple, il en a été conclu 2; en 1924, 13; en 1925, 2.

Résumé et Conclusion.

En somme, de toutes les institutions sociales d'après guerre, la convention collective est, avec les allocations familiales, certainement la plus vivante en France. Il n'est pour ainsi dire pas une mesure générale ou spéciale qui ne soit prise sans l'avis conforme des intéressés groupés en accords collectifs, ou tout au moins sans leur consultation. Tel est notamment le cas pour les modalités d'application de la loi de 8 heures. En 1934, elles avaient fait l'objet de 150 décrets, simples homologations de conventions entre employeurs et salariés intéressant la totalité des travailleurs français. Tel est aussi le cas pour les modalités d'application du repos hebdomadaire ou pour les dérogations à l'interdiction du travail de nuit dans les boulangeries, pour l'application de la loi du 10 juillet 1915, sur le salaire minimum dans l'industrie du vêtement ou de la loi du 5 mai 1917 sur la semaine anglaise, vidée de son contenu, par celle du 23 avril 1919. Si bien qu'en considérant ce qui est conforme à la réalité, tous les décrets d'application de la journée de 8 heures comme des conventions collectives rendues exécutoires par l'homologation réglementaire, on peut, sans exagération, affirmer que la totalité des salariés français est comprise dans le cadre d'accords collectifs, au moins sur ce point.

Mais, cette vitalité ne se manifeste pas seulement par le nombre de contrats et des travailleurs couverts par eux, un peu à leur insu, et en tout cas par application d'une mesure légale applicable à tous. Plus intéressante peut-être est la multiplication et la diversité des clauses contenues dans les conventions librement conclues. Elles témoignent de la lente substitution de l'idée contractuelle à l'idée réglementaire; de la notion du contrat collectif remplaçant le règlement d'atelier unilatéral, sur des points où le patron entendait autrefois conserver la liberté de ses gestes et le bénéfice de ses libéralités. Ainsi, en 1925, en dehors des clauses relatives à la durée du travail et au salaire minimum, 12 visent le salaire aux pièces et les primes à la production, dont la révision est ainsi soustraite à l'arbitraire patronal.

et confiée à un accord entre l'employeur et son personnel; 5 concernent la participation aux bénéfices; 4 visent la réglementation des congés et vacances; 3 concernent les allocations familiales qui, dans ce cas, ne peuvent plus être considérées par l'employeur comme une libéralité pure, mais acquièrent contractuellement, ainsi d'ailleurs qu'en décide la jurisprudence, un véritable caractère de sur-salaire; une concerne même les conditions spéciales d'embauchage.

Sans réaliser pleinement la démocratie industrielle, à l'usine ou au chantier, à l'atelier, au magasin ou au bureau, la convention collective tend ainsi, de plus en plus, à faire participer les travailleurs à la détermination détaillée des conditions de leur emploi et de leur rémunération.

Le déclin et la résurrection de la convention collective après 1925.

Tel était l'instrument forgé par le législateur de 1919. Il cristallisait l'état du moment; il consacrait l'évolution de la jurisprudence des faits de l'opinion des idées. Le succès en fut incontestable et rapide, mais éphémère. Il servit admirablement à appliquer et à généraliser la loi de 8 heures et pendant tout le temps où celle-ci fut soumise à l'étude de ses modalités d'application, les conventions collectives se multiplièrent. Mais la convention collective ne survécut pas à la mise en application généralisée de la loi de 8 heures. Les conventions qui s'étaient multipliées de 1919 à 1922 (puisque sur les 1.700 chiffrées, plus de 1.200 furent signées au cours des 4 premières années) dans toutes les branches d'activité ne survécurent pas à l'arrivée de leur échéance : Elles avaient été conclues pour une période variant entre 6 mois et 2 ans; Une fois échues, elles ne furent pas renouvelées. Et il convient peut-être de s'arrêter un instant pour se demander quelles furent les raisons de ce recul qui contraste si fortement avec la revendication ouvrière de 1936 et le triomphe de l'idée de convention collective à partir de cette époque.

Si les conventions collectives qui avaient connu, après la guerre, un succès aussi éclatant connurent quelques années plus tard, ce recul et ce déclin ce fut sans doute pour une série de raisons dont voici les principales:

D'abord elles avaient épuisé leurs effets principaux et leurs résultats étaient désormais acquis, tant et si bien qu'il n'était plus besoin de les renouveler pour en profiter.

Ensuite que les ouvriers se désaffectionnaient

de la convention collective et les patrons s'en méfient. Enfin, à partir de 1922, et une fois passée la première crise économique d'après guerre, jusqu'à 1929-1930, la prospérité économique, en donnant à la main d'oeuvre une valeur de rareté, en conférant au travailleur un véritable monopole du travail, lui permit d'obtenir, sans convention une amélioration de la condition ouvrière que les liens contractuels trop étroits auraient retardée.

Il est évident qu'en période de prospérité, lorsque les travailleurs se concurrencent les uns les autres, il en résulte que les patrons sont disposés pour se procurer les meilleurs ouvriers, à leur payer des salaires extrêmement élevés. Or, s'il existe des conventions collectives comportant des salaires minima, il est parfaitement loisible et possible de primer les bons ouvriers par des suppléments. La preuve en est qu'à l'heure actuelle les choses se passent ainsi. Néanmoins pour certains patrons, voire même pour l'ensemble des patrons, qui dit salaire minimum dit souvent salaire normal et par conséquent les ouvriers eux-mêmes n'avaient point intérêt à ce que leur rémunération ne suivit pas l'augmentation du travail et la rareté relative de la quantité de main-d'oeuvre offerte. La prospérité économique s'ajoutant aux considérations psychologiques et aux considérations juridiques indiquées expliquent, en partie, pourquoi les conventions collectives connurent, après un succès éphémère, un déclin à peu près complet. Néanmoins, l'idée n'était pas abandonnée. Et si la prospérité avait entraîné un recul des conventions collectives, la crise les réveilla et en montra la nécessité aux travailleurs. Le Conseil National Economique mit le problème à son ordre du jour. Mr. Pierre Laroque y présenta un rapport remarquable. L'enquête à laquelle se livra le Conseil révéla un changement complet dans l'attitude de la classe ouvrière.

Le Président Roosevelt avait en 1933, montré tout ce que l'on pouvait tirer de la convention collective, notamment sous la forme des codes industriels de concurrence loyale. Les esprits étaient mûrs pour un retour à la loi privée de l'industrie que constitue la convention collective. Les élections de 1936 modifièrent l'optique ouvrière. La première manifestation de l'arrivée au pouvoir du gouvernement de Rassemblement populaire fut la plus grande convention collective qui ait jamais été enregistrée au monde, c'est-à-dire les accords Matignon, qui mirent en face l'un de l'autre le patronat français et le prolétariat français. La convention collective changea de carac-

tère; elle devint une institution de droit collectif. Comment cette évolution se produisit-elle? Quels événements la précédèrent? C'est ce qu'il nous faut maintenant étudier.

LA CONVENTION COLLECTIVE DE 1936 A CARACTERE INSTITUTIONNEL ET REGLEMENTAIRE..

Rappel des caractères de la convention de 1919.

Jusqu'à présent nous avons décrit la naissance, le développement, la tolérance et la consécration légale de la convention collective à caractère privé et contractuel. Un tel accord était autorisé; il était reconnu, il produisait certains effets juridiques mais il demeurait dans le cadre des contrats ordinaires. Il ne créait d'obligation qu'à la charge de ceux qui y adhéraient expressément ou tacitement, soit en participant directement à sa conclusion, soit en sollicitant personnellement son application, soit en demeurant membre des groupements qui l'avaient négociée ou des groupements qui eux-mêmes y adhéraient soit enfin en s'affiliant à des associations signataires.

Apparition d'un nouveau type de convention.

Avec l'année 1936, une nouvelle forme de convention collective apparaît: elle est évidemment contractuelle dans son origine, mais au lieu d'être spontanée et libre, elle peut être provoquée ou obligatoire; au lieu d'émaner de la seule volonté concordante des deux parties, même sollicitée ou stimulée, elle peut être imposée à des employeurs ou à des salariés, même s'ils désiraient demeurer en dehors de ses dispositions.

En d'autres termes, au lieu d'être une mesure privée, la convention devient une mesure quasi-publique, au lieu d'être consentie, elle peut être obligatoire; au lieu d'être fondée uniquement sur l'accord des volontés des intéressés, elle peut être l'œuvre de l'administration et de l'autorité, lesquelles s'appuyant sur une entente plus ou moins spontanée, puisque souvent elles en ont pris l'initiative, en élargissant considérablement le champ d'action et font de la convention collective un règlement collectif, comme disent les Allemands. En un mot la convention collective devient une institution de droit public.

Les origines.

A la suite de quels événements cette transformation s'est-elle produite. A-t-elle été soudaine ou préparée? Quelle en est l'exacte portée? Quels résultats en a donné l'application?

Le mouvement ne date pas de 1936.

Par une simplification assez naturelle de l'esprit, on a tendance à faire dater des accords Matignon des 7 et 8 juin 1936, la transformation dans la notion des conventions collectives et le revirement de la classe ouvrière le concernant.

En réalité, le mouvement est plus ancien. Et, loin d'avoir été soudain et presque explosif, ce mouvement a été la conséquence d'un changement dans les esprits, dans les faits et dans le droit. L'opinion ouvrière avait évolué, les faits syndicaux s'étaient transformés, la notion d'un droit social et collectif s'était accentuée.

Reprenons, tour à tour, chacune de ces idées et voyons quel en a été l'effet sur les transformations des esprits touchant la convention collective.

L'enquête du Conseil National Economique en 1934.

L'évolution de l'opinion ouvrière peut être aisément constatée. Ses porte-parole les plus autorisés l'exprimaient dans des conditions qui ne laissaient aucun doute sur leurs intentions profondes. Ils y avaient d'autant plus de mérite qu'ils devançaient en quelque sorte les circonstances favorables qui allaient leur permettre le succès; et comme c'était dans une période de crise, de difficulté économique, comme c'était dans une période de faiblesse syndicaliste qu'ils exprimaient cette opinion, nous devons bien en conclure qu'ils manifestaient ainsi une modification dans l'état d'esprit, et non pas seulement l'exploitation d'un événement occasionnel, d'une circonstance favorable, d'une victoire momentanée. L'occasion d'exprimer ce revirement dans les esprits fut offerte au monde ouvrier par l'enquête menée en 1934 par le Conseil National Economique et qui devait aboutir au remarquable rapport de Mr. Pierre Laroque, auditeur au Conseil d'Etat, et au vœu favorable émis par le Conseil dans sa session du 30 novembre 1934. Au cours de cette enquête, une sorte de colloque à trois personnages s'institua entre les ouvriers, les patrons et les juristes doctrinaires. Chacun vint apporter, devant le Conseil d'Etat le résultat de ses réflexions, de ses constatations et de cette confrontation résulta une opinion moyenne qui se traduisit par le vœu favorable de novembre 1934.

La controverse devant le Conseil National

Écoutons donc les trois voix, les trois sons de cloches:

Les patrons demeuraient sur leur position d'attente et de défiance. Les conclusions de leur rapport

Economique.

1- Les patrons.

Les risques des conventions collectives.
La tendance au nivellement.

étaient symptomatiques. Les conventions collectives disaient-ils, comportent les risques suivants: pour les ouvriers, une tendance au nivellement des situations individuelles au détriment des plus qualifiées d'entre eux; les salaires minima tendent à devenir des salaires normaux; ils tendent à attirer vers le bas des rémunérations qui, sans cela tiendraient beaucoup mieux compte des aptitudes, de la valeur professionnelle de chaque travailleur;

Pour les entreprises qui ne sont pas favorisées à d'autres titres, la convention collective constitue un handicap d'autant plus grave qu'elle est plus générale et qu'elle est plus uniforme. En effet en raison des conditions extrêmement différentes d'exploitation, en raison des variétés de production, les conventions collectives créent souvent entre les entreprises même similaires des inégalités économiques, ou elles nuisent au fonctionnement même des entreprises: telle usine, telle manufacture qui pourraient, à l'aide de mesures particulières, soutenir la concurrence d'autres entreprises voisines va se trouver mise sur le même pied qu'elles, notamment en ce qui concerne le traitement du personnel et l'avantage qu'elle pourrait trouver dans l'utilisation d'un personnel plus jeune, d'un personnel moins habile, cet avantage va se trouver annulé. L'entreprise va donc être livrée à des conditions de concurrence qui ne lui permettront pas de subir la compétition de rivaux avec lesquelles elle pouvait autrefois se mesurer. Par conséquent, si les conventions collectives ont pu réussir à un moment où la concurrence avait perdu de son apreté et de sa généralité, la convention collective s'accomode au contraire fort mal du retour à la liberté des échanges. A ce moment, il convient en effet que chacun puisse retrouver sur le champ de la concurrence sa pleine liberté d'action.

Les véritables griefs.

Les conventions collectives et l'agitation sociale.

A vrai dire, ces objections marquent les causes véritables de l'opposition patronale.

Celle-ci ajoute en effet à ses griefs secondaires des critiques beaucoup plus graves. Loin d'assurer la paix et la stabilité sociale, disent les patrons, les conventions collectives sont la source de revendications périodiques et de conflits généralisés; elles tendent à donner aux ouvriers un caractère revendicatif, elles les accoutument à la discussion procédurière. Les travailleurs, de leur côté, s'ils sont extrêmement âpres dans la défense de leurs droits sont au contraire beaucoup moins regardants dans le respect de leurs engagements; ils n'hésitent point, le cas échéant, à désavouer leurs représentants; ils

sont insaisissables; si l'on veut obtenir, à leur
encontre, le respect de la parole donnée, on ne trou-
ve en face de soi que des éléments irresponsables; alors
au contraire que le patron, est particulièrement vul-
nérable, puisque l'on a contre lui le moyen puissant
d'action qui consiste à le condamner à payer les ta-
rifs prévus ou à procéder à des saisies-arrêts sur
les sommes qui lui sont dues. La convention collective
par conséquent, disent les patrons, crée des obliga-
tions, c'est entendu, mais des obligations à la char-
ge des seuls patrons, elle joue à sens unique.

Tendance à l'é-
tatisme.

Devant la fréquence des litiges qu'elle fait
naître, l'Etat est amené à intervenir, et son ingéren-
ce, sa substitution plus ou moins complète aux parties
notamment sous la forme de l'arbitrage obligatoire,
détruisent le principe même des négociations collec-
tives; à la convention librement consentie, tend, de
plus en plus à se substituer le règlement collectif
impérieusement imposé.

Aussi bien, ajoutaient les employeurs, les tra-
vailleurs eux-mêmes n'ont-ils pas reconnu la partialité
de la convention collective? N'ont-ils pas déclaré,
par la bouche d'un des plus marquants d'entre eux,
qu'il n'y a pas de contrat honnête entre patrons et
entre ouvriers, tout contrat étant le résultat d'une
lutte où des intérêts contradictoires sont en jeu et
où, par conséquent, la convention n'est qu'une sorte
de trêve, un traité de paix, marquant la victoire
de l'un sur l'autre et dont, par conséquent, les
clauses ne valent que dans la mesure où le vainqueur
peut imposer sa loi au vaincu. En surplus, ajoutait-on
dans une note détaillée, l'opinion patronale étrangè-
re invoquée si volontiers en faveur des conventions
collectives n'est peut-être pas aussi favorable que
d'aucuns voudraient le donner à entendre.

Une note patro-
nale sur les
conventions
collectives à
l'étranger.

La position prise par les patrons trouva son
expression la plus complète dans une note, annexée à
leur rapport et dans laquelle, invoquant à leur tour
l'exemple de l'étranger, ils montrèrent que, contrai-
rement à ce qu'avaient affirmé, trop volontiers à
leurs yeux, certains orateurs, l'application des con-
ventions collectives au dehors était beaucoup moins
facile qu'on ne l'imaginait, qu'elle suscitait des
difficultés, qu'elle provoquait des critiques;

Ce morceau vaut la peine qu'on y insiste: non
seulement on y trouve nombre d'objections fondées
réelles, mais aussi l'expression d'un état d'esprit,
qui permet de mieux comprendre pourquoi et comment
les travailleurs, par la bouche de monsieur Jouhaux
ont répondu à cette argumentation.

Les prétendus avantages des conventions collectives: la stabilité des relations sociales.

Les avantages qu'on attribue aux conventions collectives, commencent par déclarer les patrons, - lorsqu'elles sont librement contractées, loyalement appliquées, ont été trop souvent exposés pour qu'il soit nécessaire de les rappeler longuement.

Voici quels seraient ces avantages:

La convention collective peut constituer une garantie de stabilité des conditions du travail, pour l'employeur comme pour l'ouvrier. L'ouvrier se sait préservé pendant toute la durée de la convention, de toute atteinte aux conditions dans lesquelles il travaille, et en particulier de toute diminution de son salaire, chose à laquelle il est le plus attaché.

L'employeur, de son côté, peut plus facilement calculer les éléments de son prix de revient et les conditions de vente de ses produits.

Cette stabilité, qui est ainsi une garantie de sécurité économique, peut en outre être un élément puissant de paix sociale, en amenant une détente dans les relations entre le patronat et les salariés.

En somme, de même que les traités internationaux de commerce assurent la stabilité des relations commerciales entre ressortissants de pays différents, de même la convention collective donne, pour toute la durée de sa validité, - et à supposer, encore une fois que les clauses en soient respectées par les deux parties - une grande stabilité aux relations économiques et sociales des patrons et ouvriers.

Ce sont sans doute ces raisons, dit-on, qui expliquent la fidélité des employeurs britanniques au système des conventions collectives. Pour les mêmes motifs, les industriels allemands ont considéré, pendant plusieurs années, que la conclusion de ce qu'on appelait en Allemagne des "conventions de tarifs" avec les syndicats ouvriers puissants était désirable. Mais lorsque le fonctionnement normal des conventions collectives a été vicié par l'intervention de l'Etat, des plaintes très vives se sont élevées de divers côtés, et les conventions collectives ont subi indirectement l'impopularité qui s'attachait aux mesures d'arbitrage. L'attitude des employeurs des autres pays, où les conventions collectives sont très répandues montrerait de même que les avantages que l'on attend de ces conventions dépendent essentiellement de la réalisation et de la réunion des conditions précédemment exposées, à savoir : importance et stabilité des effectifs syndicaux, unité relative et esprit de responsabilité des organisations professionnelles, patronales et ouvrières.

Il faut que, de chaque côté, les organisations

soient assez fortes, que leurs dirigeants soient assez puissants, qu'ils aient un sens assez net de leurs responsabilités et de leurs engagements, pour que les conventions collectives pénètrent dans la réalité et soient respectées de part et d'autre.

Les inconvénients réels des conventions collectives.

Toutefois - et c'est sur ce point, généralement mal connu, ajoutent les patrons, que nous voudrions insister - le jeu des conventions collectives, même quand il est à peu près normal, s'accompagne fréquemment d'inconvénients et de conséquences graves qui ont été maintes fois signalés à l'étranger, et sur lesquels il convient d'appeler l'attention, pour écarter ce qu'une louange trop unilatérale pourrait risquer de faire croire à une opinion mal informée.

Les critiques ainsi formulées contre les conventions collectives peuvent être groupées de la manière suivante:

1°- Uniformisation et rigidité.

1°- Qui dit stabilité dit aussi rigidité. Pendant la période d'application, d'ailleurs extrêmement variable, d'une convention collective, puisque cette période peut s'étendre de six mois à deux ans, il est impossible de modifier les conditions de salaires. Il est impossible, par conséquent, d'adapter le prix de revient aux fluctuations de la conjoncture économique aux fluctuations des prix de vente. Il y a là un élément inerte, un élément incompressible et, selon les branches d'industries, cet élément est plus ou moins important; mais en tout cas, il a toujours une certaine importance et, par conséquent, pèse de tout son poids sur l'adaptation possible des conditions de production aux conditions de distribution.

Défaut d'adaptation aux besoins de l'exportation.

Cette difficulté est particulièrement sensible en ce qui concerne les industries d'exportation. En effet, si dans le domaine intérieur, on peut considérer que le niveau des salaires confère à la classe ouvrière un certain pouvoir d'achat, qui lui permet précisément de continuer à s'approvisionner aux conditions de prix initialement fixées, en revanche, quand il s'agit d'exportation, quand il s'agit de prix mondiaux en baisse, l'impossibilité d'y adapter les prix nationaux expose les industriels, soit à manquer des affaires, soit, pour ne pas perdre des débouchés, à vendre à perte ou à beaucoup moins grand bénéfice.

Les industriels suisses, par exemple ont souvent marqué que c'était là une des raisons de leur opposition aux conventions collectives, l'économie suisse et, en particulier les industries mécanique, textile, horlogère étant en grande partie orientées vers l'exportation.

Défaut d'adaptation à la situation industrielle de certaines entreprises.

La même observation peut s'appliquer très souvent à des industries qui ne travaillent pas exclusivement pour l'exportation, on trouverait dans l'histoire des conventions collectives en Allemagne, de nombreux exemples de difficultés suscitées à certaines entreprises par l'existence d'une convention collective et l'un des plus typiques est sans doute celui des Forges de Meiderich.

Exemple: les Forges de Meiderich en Allemagne. (1931).

Au début de l'année de 1931, la Direction, devant la crise qui se prolongeait, se trouva dans la nécessité d'envisager la fermeture totale de ses établissements. Elle proposa aux Syndicats ouvriers de maintenir toutefois l'usine ouverte jusqu'au 1er octobre si les salaires étaient réduits. Les Syndicats refusèrent. Le Docteur Jarris, bourgmestre, de Duisbourg, demanda alors à chacun des ouvriers et à chacun des employés de faire connaître officiellement et individuellement, avant le 19 février, s'ils étaient disposés à continuer le travail aux conditions qui leur étaient offertes par la Direction. Malgré l'opposition de la Fédération des Ouvriers Métallurgistes 4.900 ouvriers et 900 employés, c'est-à-dire l'immense majorité du personnel, répondirent affirmativement. Mais alors les Syndicats entrèrent en ligne: la Fédération libre des Métallurgistes, qui appartenait à ce qu'on appelait la Fédération des Travailleurs Socialistes et le syndicat Hirsch-Dunker, qui appartenait à la tendance démocrate ou libérale des Syndicats - car ils étaient alors subdivisés en trois grandes Fédérations: Fédération socialiste (correspondant à la C.C.T) Fédération libérale (qui n'avait point en France d'équivalent) et Fédération des Travailleurs Chrétiens (correspondant à la nôtre) - refusèrent de négocier avec le Syndicat patronal. Ils refusèrent de modifier la convention collective pour permettre la continuation du travail et ils annoncèrent leur intention d'attaquer la Direction devant les Tribunaux.

Devant cette opposition, la Direction n'insista pas: l'usine fut fermée, et le 22 février, 5.600 ouvriers et employés se trouvèrent ainsi sur le pavé.

L'application des conventions collectives n'a pas été sans aboutir quelquefois à des résultats avantageux et ce n'est pas toujours qu'elle s'est traduite par des conséquences d'une telle gravité. Toutefois, en accroissant le coût de la main-d'oeuvre, ou en maintenant ce coût au-dessus des possibilités économiques des entreprises, les conventions collectives ont souvent poussé les industriels à rationaliser la production, à économiser de la main d'oeuvre à substituer des machines aux travailleurs. C'est

d'ailleurs ici, il faut le reconnaître, une conséquence presque inévitable des revendications excessives des travailleurs.

A l'origine des difficultés rencontrées par l'industrie britannique il y a quelques années, on trouverait de même, parmi d'autres éléments, la rigidité excessive de certaines conventions collectives paralysant des mouvements de réadaptation qui eussent en définitive, profité aux ouvriers intéressés. En Australie, où les revendications ouvrières obtiennent plus de satisfaction, les prix ont atteint des hauteurs telles que l'industrie ne peut plus concurrencer les produits étrangers, si bien que les travailleurs sont les premières victimes de la rigueur avec laquelle ils poursuivent la conclusion et le respect de conventions collectives.

2°- Difficulté de fixation de salaires et de conditions de travail uniformes.

2°- D'autre part, il est délicat de régler dans un texte unique les conditions de travail, et en particulier les taux de salaires d'une main d'oeuvre extrêmement variée. Aussi bien, pour une même catégorie d'ouvriers, par exemple des ajusteurs mécaniciens ou des fraiseurs, il n'y a pas une seule catégorie de travailleurs, il y a toute une gamme d'ouvriers différents dans leurs capacités techniques, dans leur valeur professionnelle.

Salaires minima et salaires uniques.

On a pensé éluder ou résoudre cette difficulté en ne fixant que des salaires minima, qui sont naturellement toujours susceptibles d'être dépassés par les gains effectifs des ouvriers.

Mais on a alors constaté, en Allemagne, une tendance au nivellement des salaires, c'est-à-dire à la fixation de salaires minima relativement élevés en faveur de la masse des salariés au détriment des meilleurs spécialistes.

Cette observation est, à mon sens, tout à fait exacte. Il n'est pas douteux que les conventions collectives, étant conclues par des Syndicats, les Syndicats étant obligés de tenir compte de la loi du nombre, s'efforceront de satisfaire la majorité de leurs membres et, tout en prétendant, en affirmant qu'ils ne souhaitent point l'égalisation complète des salaires et reconnaissent la nécessité de proportionner le salaire à la valeur professionnelle des travailleurs, ils n'hésiteront pas cependant à faire fixer la moyenne des salaires minima à un niveau assez élevé. Ceci aurait inévitablement pour résultat de faire supprimer, de la part des patrons qui ne peuvent pas aller jusqu'à des sacrifices trop considérables, l'inégalité qui existait autrefois, grâce à laquelle ils pouvaient primer les travailleurs qualifiés au regard des travailleurs moins qualifiés, des

travailleurs de qualité inférieure.

Ainsi la prime à l'initiative, au talent, à la valeur, résultat du libre débat du salaire entre le patron et l'ouvrier, facteur d'amélioration de la production, se trouve par là-même sinon complètement supprimée, tout au moins réduite à l'excès, et le travailleur de qualité, n'ayant plus un écart de rémunération suffisant avec le travailleur moins hautement qualifié que lui, n'apprendra pas son métier, ou ne donnera pas toute la mesure de sa valeur.

3°- Désavantage pour les établissements moins favorisés.

3°- A moins d'être limité à un établissement unique, les conventions collectives risquent de handicaper les entreprises les moins bien placées au point de vue des ressources en main d'oeuvre, des transports, de l'outillage ou des capitaux. Ce risque est d'autant plus sérieux que le champ d'application de la convention collective est plus étendu et que, par ailleurs, les inégalités sont plus accentuées d'une entreprise à l'autre, par exemple en raison de la différence de dimensions, ou encore en raison de la différence de rationalisation plus ou moins poussée.

Cette observation également, part d'une juste connaissance des choses. Il nous est arrivé souvent de constater qu'entre une entreprise occupant trente ou quarante mille ouvriers, comme Renault ou Citroën et une entreprise mécanique de moyenne ou petite importance, c'est-à-dire occupant cinq cents ouvriers ou seulement cent par exemple, la différence des conditions du travail est telle qu'imposer les mêmes conditions de rémunération, à un même tarif, c'est quelquefois exposer la petite entreprise à la ruine, dans la concurrence avec la grande.

Cette observation est d'ailleurs si exacte que, de plus en plus, notamment dans les décrets-lois, on a reconnu, au profit des entreprises de petite ou de moyenne importance, une faculté de dérogation aux conventions collectives qu'on ne reconnaissait pas aux grandes entreprises, dont la dimension même rendait l'exploitation plus facile, au triple point de vue financier, technique et économique.

Or, on a constaté à l'étranger une tendance à réglementer de façon uniforme les conditions du travail dans une même profession pour l'ensemble du pays par exemple en Suède, sur 4422 conventions passées en 1930, 45 étaient applicables à 38% des ouvriers liés par les contrats collectifs. En Allemagne, les conventions conclues pour une seule entreprise ou pour une seule localité s'appliquaient encore, en 1919, à près de 49% des salariés liés par ces contrats; En 1926, ce chiffre était tombé à 10, en 1929 à moins de

10% . Par conséquent, on assiste à une extension progressive des conventions. Elles laissent en dehors d'elles un nombre de plus en plus petit d'entreprises bénéficiant d'un traitement particulier. C'est en quelque sorte le lit de Procuste, sur lequel, quelles que soient leurs dimensions, vont être couchées les entreprises.

Retour à la diversité.

On sait, au surplus, qu'en Grande-Bretagne, dans l'industrie minière, des principes généraux identiques avaient été appliqués de 1921 à 1926 pour la réglementation des salaires dans tous les districts en vertu d'une convention nationale. Quelle que fût la dimension de l'exploitation, qu'elle occupât quelques dizaines d'ouvriers ou des milliers, le taux des salaires était le même. Or il n'est point douteux qu'un petit exploitant, ayant à sa disposition un puits, des moyens d'exploitation grossiers, ayant des veines fort peu épaisses et où les conditions du travail sont très difficiles ne peut pas payer le même salaire qu'une mine largement dotée de machines, d'outillage, et où les veines sont suffisamment épaisses pour que le travail puisse se faire debout et que l'abatage de chaque ouvrier donne une productivité croissante. Par conséquent, on est revenu, par la suite, à une conception plus exacte des choses; on a supprimé la convention nationale on a rétabli les contrats régionaux, dans lesquels on a pu tenir compte des conditions d'exploitation propres à chaque bassin.

En Italie, du fait de l'âpreté de la concurrence, les règles des contrats collectifs pèsent d'un poids particulièrement lourd sur les entreprises les moins favorisées.

Ainsi les contrats collectifs risquent, par leur tendance naturelle inévitable, à l'uniformisation de provoquer la concentration des industries, d'amener la disparition des établissements installés à la campagne ou dans les petites agglomérations, qu'il peut y avoir cependant tout intérêt, ne serait-ce que pour atténuer les conséquences néfastes des crises du chômage, à conserver;

4°- Les conventions collectives généralisatrices de conflits lors de leur conclusion ou de leur renouvellement.

4°- Si les conventions collectives peuvent amener une amélioration des rapports entre patrons et ouvriers, elles sont susceptibles aussi de multiplier et d'aggraver les conflits. Tout d'abord, la nécessité de renouveler ou de réviser la convention à des époques déterminées a pour conséquence d'opposer périodiquement les points de vue divergents des patrons et des ouvriers et par conséquent, de faire naître des conflits qui, sans cela n'auraient peut-être pas eu lieu.

C'est ce qu'on a remarqué notamment en Angleterre, en Allemagne et dans les Pays Scandinaves.

Conflits d'autant plus graves que le champ d'application est plus vaste.

Comme on tend à élargir de plus en plus le champ d'application des conventions collectives, comme à la demande des ouvriers, la tendance est de plus en plus à substituer les conventions nationales aux conventions collectives régionales, les conflits qui risquent de s'élever au moment du renouvellement des conventions se trouvent, par là-même, singulièrement élargis.

Tant que la convention collective ne vise qu'une usine ou qu'une région, tant qu'il n'y a pas de convention nationale, le conflit risque plus facilement d'être localisé. Mais le jour où au moment du renouvellement de cette convention, les ouvriers présentent des revendications, que les patrons refusent, alors le conflit, au lieu d'être cantonné, va s'étendre à toute la surface du territoire.

C'est ainsi par exemple, qu'en Angleterre, la grève minière de 1926 a établi que la pratique des conventions collectives risquait d'étendre des grèves qui, sans elles auraient pu être localisées.

Plus récemment encore un conflit dans l'industrie britannique de la laine a entraîné, en 1930, par suite de son caractère national, une perte de plus de trois millions de journées de travail, montrant que la grève générale des mines de 1926 n'était pas un cas isolé.

...ou que les conventions viennent à expiration en même temps.

Ce danger de généralisation d'une crise sociale est particulièrement grave lorsque plusieurs conventions arrivent à expiration à la même époque. Ceci peut parfaitement se produire. En France par exemple le mois de juin 1936 a été marqué par une floraison de conventions collectives, toutes conclues pour une durée d'un an; il était donc possible que si elles n'avaient pas été prorogées par la loi, qui a justement voulu éviter par là leur terminaison simultanée, il y ait eu à ce moment-là des revendications dans toutes les branches d'industrie et par conséquent, une grande agitation.

Exemple des pays scandinaves.

Les choses se sont passées ainsi en Suède et au Danemark, où on a pu craindre, à la fin de 1931, une grève générale dans toutes les industries les plus importantes du pays. En Norvège, un tel conflit ne put être évité. On n'en avait jamais connu d'aussi considérables dans ce pays. D'Avril à Septembre 1931, des grèves et des lock-out ont englobé plus de cent mille ouvriers, occasionné plus de dix millions de perte de journées de travail représentant cent

millions de couronnes de salaires, et les pertes totales subies par l'industrie norvégienne ont atteint près d'un demi-milliard de couronnes.

Par conséquent, la simultanéité des échéances des conventions collectives est responsable de la gravité de ce conflit et de ses conséquences.

5°- Interventions inévitables de l'Etat et substitution du règlement arbitral collectif à la convention collective.

5°- Une autre série de conséquences est d'ordre quasi-politique : les gouvernements ne peuvent évidemment demeurer indifférents devant des conflits aussi graves, aussi étendus et souvent prolongés que provoque le renouvellement des conventions collectives.

On constate alors une tendance des pouvoirs publics à intervenir de plus en plus, à imposer leur volonté dans des conflits qui risquent de paralyser périodiquement une grande partie de l'économie nationale. C'est ainsi que les conventions collectives s'accompagnent en tous pays du recours à l'arbitrage obligatoire. Lorsque les parties ne peuvent se mettre d'accord, l'arbitrage intervient : par exemple en Allemagne, l'arbitre désigné par l'ordonnance du 30 octobre 1923 était qualifié pour déclarer obligatoirement contre la volonté de l'une ou l'autre partie un arrêt qui avait, pour les employeurs et les ouvriers, les mêmes effets juridiques qu'une convention librement consentie. En d'autres termes, l'arbitre pouvait substituer un règlement collectif du travail à une convention collective de travail.

Lorsque nous étudierons la loi de 1936 en France, nous verrons qu'une des conditions les plus discutées à l'heure actuelle est celle de savoir si des arbitres ou des sur-arbitres, saisis d'un conflit, peuvent substituer entièrement leur volonté à celle des parties et remplacer une convention collective par un règlement collectif.

La question n'est pas douteuse si le conflit porte sur un, deux ou trois points, mais ceci est-il possible si la clause sur laquelle il y a litige est une de ces clauses substantielles, et sans laquelle l'autre partie n'aurait pas accepté? Peut-on substituer un arbitrage forcé à ce qui fait essentiellement le caractère de la convention, c'est-à-dire l'accord des parties?

Tel est le problème.

En Allemagne, il avait été résolu par l'affirmative. L'arbitre pouvait se substituer aux parties. D'après les statistiques publiées par les syndicats socialistes, sur l'ensemble des conventions en vigueur en Allemagne à

la fin de 1929, plus de 23 %, intéressant 44 % des salariés liés par des conventions collectives, résultaient de sentences arbitrales. Donc, presque la moitié des ouvriers, sous couleur de conventions collectives, étaient en réalité liés à leurs patrons par de pseudo-accords qui n'étaient autre chose que des sentences juridiques leur donnant satisfaction.

En Norvège, l'arbitrage obligatoire a également été établi à diverses reprises, et a fonctionné jusqu'en 1929, pour permettre le renouvellement des conventions collectives s'appliquant à la presque totalité des ouvriers de l'industrie.

À ce terme de son évolution, le système des contrats collectifs n'a plus de la convention que le nom, puisque les parties sont obligées d'accepter les conditions fixées par les représentants du gouvernement.

Désintéressement des parties d'un débat amiable et recours à l'arbitrage.

Ainsi que le fait avait été maintes fois constaté et déploré en Allemagne, au cours des dernières années (qui avaient précédé le 3^e Reich), les patrons et les ouvriers ne cherchaient plus, alors que ce devrait être le but même du contrat collectif, à s'entendre directement. Au contraire, ils avaient intérêt à faire naître le conflit, puisqu'ils étaient certains que des tiers l'arbitreraient. On assistait alors à ce spectacle curieux, ou bien d'ouvriers qui, sachant qu'ils obtiendraient plus de satisfaction par l'arbitrage, déclaraient tout de suite ne pas accepter les propositions patronales, ou bien de patrons qui s'en remettaient à des arbitres de la responsabilité de la décision, sauf à se retourner ensuite contre l'Etat, et à lui demander d'autres avantages, des droits de douane par exemple, pour les défendre contre la concurrence étrangère.

En tout cas, le résultat pratique, c'est que les parties, loin de chercher un terrain de conciliation, sont naturellement tentées d'enfler leurs revendications, afin que l'arbitrage, qui est fréquemment un compromis entre les deux tendances, leur soit, autant que possible, favorable. Les ouvriers exagéreront leurs demandes et les patrons leur résistance, de façon à avoir l'air, de part et d'autre, de faire une concession, en se rencontrant à mi-chemin. L'opposition des parties s'affirme et s'exagère, au lieu de s'estomper, et l'esprit de conciliation, que l'on voulait faire naître, ne peut plus se manifester; et c'est ce qui explique que les arbitres n'ont plus d'autre solution que de trouver un compromis.

Les patrons se trouvent donc amenés ainsi à la

" Les Cours de Droit "

3. PLACE DE LA SORBONNE. 3

Y

Répétitions Écrites et Orales

Reproduction interdite

Conclusion générale de la note patronale.

conclusion suivante:

Même lorsque, dans un pays ou dans une industrie, sont remplies les conditions d'un fonctionnement normal des contrats collectifs (telles qu'elles ressortent de la première partie de cet exposé), la réglementation des conditions du travail par voie d'accords collectifs doit être pratiquée avec beaucoup de prudence, en se gardant de toute tendance à la généralisation et à l'uniformisation, si l'on veut écarter les risques qui ont été signalés, et en particulier si l'on veut éviter un recours à l'Etat, qui finit par étouffer l'esprit même des négociations collectives, c'est-à-dire le consentement libre des parties.

La réplique ouvrière.

A cette argumentation, dont nous avons montré la vigueur et parfois la justesse, que répondait M. Jouhaux, représentant les ouvriers ?

"Nous reconnaissons sans peine, disait-il, qu'avant la guerre, l'attitude des organisations ouvrières a été mêlée, pleine de réserve, et parfois d'hostilité".

Nous avons étudié, chemin faisant, les causes de cette hostilité de la classe ouvrière aux conventions collectives, causes multiples, au premier rang desquelles figurait l'attitude révolutionnaire, et combative des syndicats ouvriers.

"Mais il ne s'agissait alors nullement d'une attitude unilatérale. L'hostilité des employeurs aux conventions collectives n'était pas moindre".

Les ouvriers désirent les conventions collectives.

Ce parallélisme n'existe plus. Les organisations ouvrières, réclament des conventions collectives. Elles ont compris que la convention collective avait pour objet de surmonter les difficultés économiques issues de l'instabilité de la vie industrielle, cette instabilité sur laquelle les patrons se fondent pour écarter la convention collective, en raison de sa rigidité. Les ouvriers la réclament parce que, précisément, ils y trouvent une protection contre la tendance qu'auraient les patrons à rejeter sur les travailleurs et sur leurs rémunérations le contre-coup des variations dans les conditions de l'approvisionnement et des débouchés.

Pour obtenir la stabilité de leur condition.

Lorsqu'une crise économique éclate, c'est évidemment sur le point de moindre résistance, c'est-à-dire sur l'emploi et sur le taux de la rémunération des salaires, que les employeurs essayent de faire porter le premier effort de compression. C'est le chômage, partiel ou total, qu'on décrète, c'est l'abaissement des salaires qu'ils s'efforcent de réaliser.

et le respect de leur dignité

Les travailleurs entendent ne plus être soumis à la volonté unilatérale des employeurs. Sur ce point,

ils sont disposés à reconnaître, le cas échéant, la nécessité d'une adaptation de leur rémunération à des conditions motivées, mais ils entendent ne point subir cette loi unilatérale, cette loi autocratique, ils veulent pouvoir discuter les conditions du travail qu'ils acceptent. Ils ont le droit d'en vouloir la modification, comme l'employeur a le droit de la refuser. Méconnaître la situation résultant de l'exercice de ce droit, serait conclure à l'imitation en France de l'exemple donné par l'Allemagne hitlérienne, c'est-à-dire admettre qu'il y a lieu de reconstituer le patronat de droit divin, faire de l'employeur le "führer" ou le chef de l'entreprise, investi d'une sorte de fonction sociale, laquelle d'ailleurs peut parfaitement être détachée de la propriété de l'entreprise, "führer" derrière lequel les travailleurs ne seront plus qu'une "suite", analogue à ce qu'étaient les vassaux derrière le seigneur féodal d'autrefois.

Nécessité d'adapter le droit au fait.

Il y a discordance profonde entre le droit et les faits.

Dans la plupart des Etats, et en particulier en France, le droit civil, fait exclusivement pour l'individu et pour les besoins de l'individu, n'est pas en position de résoudre les nouveaux problèmes juridiques résultant des transformations qui ont eu lieu dans les pays de grande industrie.

Les rapports entre patrons et ouvriers ne sont plus aujourd'hui des rapports individuels; ce sont des rapports inter-syndicaux, des rapports collectifs. A ce droit nouveau, à ces faits nouveaux, doivent correspondre des relations juridiques nouvelles. Ce droit n'est fait que pour résoudre les conflits, - nous ajouterons pour régir les rapports nés de contrats et de contrats individuels. Il ne correspond plus qu'à des situations qui sont devenues exceptionnelles. Il ne vaut plus quand il s'agit de rapports et de conflits sociaux, collectifs, rapports qui se produisent, non plus entre individus isolés, mais entre groupements et, le plus souvent d'ailleurs, entre organisations patronales d'un côté, ouvrières de l'autre.

Et M. Jouhaux terminait en se rencontrant véritablement ici avec les doctrinaires et les juristes appelés à participer à l'enquête, et dont il nous faut maintenant faire entendre la voix, puisque c'est d'un colloque à trois parties qu'il s'agit actuellement. Se tournant vers ces juristes, M. Jouhaux leur tenait le discours suivant:

Le "droit collectif" et sa formation.

"Comment fixer ce droit collectif ? Comment établir la nature juridique de ces rapports ? Comment, par exemple, guider l'intervention de l'Etat dans les

conflits résultant de ces rapports, intervention que les patrons voudraient limiter, qu'ils voudraient même éviter, - comme le montrait tout à l'heure la conclusion de leur note sur l'application des conventions collectives à l'étranger - conflits qui se produisent qu'on le veuille ou non, intervention de l'Etat nécessaire, qu'on le veuille ou non, pour des raisons d'ordre public, et, quelquefois aussi, pour des raisons d'ordre économique supérieur, c'est-à-dire d'un ordre économique de nature sociale, dépassant les intérêts individuels des parties en présence.

Le rôle des juristes.

Ce n'est pas à nous, terminait le leader syndicaliste, d'aborder ici une discussion juridique. Il nous appartient simplement de noter ici l'évolution de ses nécessités, de constater qu'elle exige une de ces transformations que le droit subit constamment, parce que le droit n'est pas une chose inerte, mais une chose vivante et mouvante, car il doit s'adapter constamment aux modifications politiques et sociales. C'est aux juristes qu'il appartient de rechercher les formules, de voir s'ils peuvent, par une de ces interprétations dont ils sont coutumiers, faire cadrer les anciennes institutions avec la situation nouvelle, ce qui est douteux, ou bien alors, faisant table rase du passé, s'ils ne doivent pas hardiment trouver des solutions nouvelles.

La base nécessaire: la convention collective.

Quant à nous, concluait Mr. Jouhaux, nous avons à dire que ce droit collectif nouveau a nécessairement pour base la convention collective; et nous croyons, c'est là notre dernier mot, que cette nécessité liquide de toutes les objections apportées, et dont nous croyons d'ailleurs avoir suffisamment démontré la faiblesse et le mal-fondé".

Le Conseil National Economique devait, à l'issue de ce débat, conclure en faveur de l'extension et de l'utilisation plus large de la convention collective.

L'accroissement de la puissance syndicale ouvrière

Cette transformation de l'attitude ouvrière était due d'ailleurs à la conscience d'une force syndicale accrue. Ce n'est point seulement par une sorte de revirement dans les idées, mais par une modification dans les faits, que cette transformation s'explique.

La puissance des organisations syndicales et des organisations ouvrières en particulier, est un des principaux facteurs du recours aux conventions collectives. Il existe un parallélisme étroit entre développement géographique ou professionnel des syndicats ouvriers et l'expansion numérique des conventions.

Inversement, du reste, la pratique des conventions aide au développement des organisations et quand nous mesurerons, à la fin de notre cours, le bilan de la réforme de 1936, nous établirons que, grâce à la législation nouvelle sur les conventions collectives, jamais celles-ci n'ont été aussi nombreuses, jamais elles n'ont été aussi étendues, jamais elles n'ont compris un nombre d'établissements et d'ouvriers intéressés aussi considérable qu'aujourd'hui, puisque nous pouvons dire qu'il n'est pas un salarié, qui, aujourd'hui à un titre quelconque, ne relève d'une convention collective.

Il s'ensuit donc que tout ce qui fortifie les organisations ouvrières contribue à l'essor des conventions collectives, puisque celles-ci ne peuvent qu'être imposées aux patrons hostiles ou méfiants, desquels il ne faut pas compter obtenir un consentement bénévole, mais auxquels on peut tout au plus espérer arracher un consentement forcé.

En France, l'année 1936 a été marquée par 3 événements propres à donner au syndicalisme confiance dans sa force et dans son développement à venir:

d'une part, au début de l'année 1936, fut scellée la réconciliation entre les 2 Confédérations Générales du Travail: la C.G.T. et la Confédération Générale du Travail Unitaire, jusque-là rivales, presque ennemies et qui cherchaient l'une et l'autre à neutraliser mutuellement leur action. L'unité ouvrière interrompue depuis 1921 fut reconstituée; l'homogénéité d'action fut désormais assurée.

ensuite, le syndicalisme français, et en particulier la partie réformatrice de ce syndicalisme, la partie confédérée par opposition à la partie unitaire, abandonna, momentanément tout au moins, son attitude apolitique. Le syndicalisme se jeta dans la bataille électorale et, comme il contribua au succès de la formation politique à laquelle il avait donné son appui, il en conçut une conscience encore plus marquée de sa force. La C.G.T. avait pris la tête du mouvement, son plan de réforme constituait un élément important du programme du rassemblement populaire. Tout ceci est de nature à donner au monde ouvrier une idée nouvelle de sa puissance, de ses moyens d'action.

enfin, l'arrivée au pouvoir de ceux que le syndicalisme avait contribué à porter au gouvernement donna à ce syndicalisme sur eux une sorte d'hypothèque, de droit dont il usa en réclamant, dès le début, la réalisation du programme à l'élaboration duquel il avait contribué, en particulier la réalisation de la partie sociale de ce programme qui comportait, entre

Une année historique 1936.
L'unité syndicale.

L'action politique des syndicats.

La victoire des éléments populaires.

Les progrès
juridiques.

autres mentions, les conventions collectives.

Si donc, sur le plan syndical et politique, la question était ainsi mûre, sur le terrain juridique, elle était aussi fort avancée. Nous avons montré, à diverses reprises que la pratique législative s'était modifiée, que la confection des lois donnait lieu à une véritable division du travail. Déjà, la loi de 1915, celle de 1917, les bordereaux de salaires dans les usines de guerre, la loi de 8 heures, la loi sur la fermeture dominicale des magasins au public, la loi sur l'emploi de la main-d'oeuvre étrangère, la loi sur l'obligation de l'affiliation à des caisses de compensation pour les soumissionnaires à des Travaux publics, toutes ces lois avaient largement utilisé les accords bipartites comme élément de base ou d'application de détail des dispositions légales ou réglementaires. Le droit collectif, c'est-à-dire le droit à l'usage des collectivités ouvrières et patronales et le droit confectionné par leur coopération voyait s'étendre son champ d'action. Or, il était à prévoir que la législation sociale allait s'enrichir avec le succès électoral des masses ouvrières. Celles-ci, tout en reconnaissant le rôle de la loi comme élément de progrès, désiraient, cependant, tenir l'amélioration de leur condition de leurs propres mains. Elles tenaient à participer, le plus possible à l'élaboration ou à l'application des nouvelles dispositions protectrices. Aussi, l'une de leurs premières revendications fut-elle la convention collective et leur première conquête, après l'agitation gréviste de juin 1936, fut-elle la convention collective la plus vaste qui ait jamais été conclue au monde: les accords Matignon dont l'examen, dont l'influence sur la législation sociale de 1936-1937, dont l'application et dont les résultats concernant les conventions collectives vont maintenant retenir notre attention.

Les journées
de Juin 1936.

Le souvenir des journées de juin 1936 est présent à tous les esprits. Les élections ont été marquées par le succès des éléments de gauche. Elles ont été, en partie, le résultat du mécontentement provoqué, chez les salariés, par l'abaissement de salaires, l'insécurité de l'emploi, l'accroissement du chômage, dus eux-mêmes à la crise. Il est donc naturel que la victoire électorale des 26 avril et 3 mai 1936, se traduise par une revendication ouvrière ayant pour triple objet;

Les revendica-
tions ouvrière-
res

- 1°) le relèvement des rémunérations;
- 2°) la stabilité de l'emploi,
- 3°) la résorption du chômage.

A la première revendication, correspond la de-

demande d'un ajustement actuel et futur des salaires.

A la seconde revendication correspond la réglementation du recrutement, du licenciement et des dé-lais-congés.

A la troisième revendication, correspond l'abréviation de la durée du travail, chaque heure de travail ainsi supprimée pour ceux qui étaient à l'ouvrage étant censée devoir créer du travail à ceux qui se trouvaient momentanément sans en avoir.

Le mouvement revendicatif prend une ampleur inusitée. Il s'accompagne d'une forme, sinon nouvelle, - puisque nous en trouvons le précédent dans l'agitation italienne qui avait abouti au triomphe du mouvement fasciste - tout au moins généralisée de grève: l'"Occupation sur place" que l'on appelait vulgairement "la grève sur le tas".

La raison de cette occupation n'a pas été nécessairement, comme d'aucuns ont voulu le faire croire, une sorte de manifestation révolutionnaire, une sorte d'expropriation momentanée des usines, une sorte de substitution de la main-d'oeuvre au patronat dans la propriété et dans la gestion des entreprises. Elle a tendu, bien plutôt à éviter que les employeurs ne profitassent de cette situation pour substituer aux ouvriers sans travail, les chômeurs qui ne demandaient, en somme, qu'à les remplacer. Cette crainte des travailleurs trouve son expression sous la plume d'un des syndicalistes les plus marquants de l'époque qui l'a exprimée ainsi: "En juin 1936, pour n'avoir pas à se heurter aux rigueurs de l'article 414, pour n'avoir pas éventuellement à meurtrir, non pas des dissidents, cette fois, mais la chair de sa chair, les chômeurs, excellente main-d'oeuvre de remplacement, la classe ouvrière a joint à la grève des bras croisés, celle des machines immobilisées, elle a occupé les lieux du travail".

Quoi qu'il en soit des raisons profondes - qui d'ailleurs vraisemblablement ont varié selon les moments et selon les localités - le mouvement d'occupation gagna rapidement chez les métallurgistes de la région parisienne. Ceux-ci sont à la tête de l'action. Eux, qui passent pour les plus avancés vers lesquels se tournent tous les regards, qui, en 1919, avaient même le vote de la loi du 23 avril, avaient obtenu, par une convention nationale, le bénéfice de la loi de huit heures et de salaires minima, réclament en masse le contrat collectif, formule magique qui condense toutes les revendications matérielles et morales de la classe ouvrière, laquelle y voit la reconnaissance de sa dignité et la garantie de sa sécurité.

Les occupations
d'usines.

L'action des
métallurgistes.

Mais, ils se heurtèrent à la résistance des patrons qui refusaient de négocier tant que dureraient les occupations d'usines et les atteintes à la liberté individuelle, qu'ils tenaient pour des méthodes illégales et insurrectionnelles.

La générali-
sation des
grèves.

La discussion engagée entre patrons et ouvriers se poursuivait avec des fortunes diverses, pendant toute la période du 30 Mai au 7 Juin, alternativement faite de détente ou de reprise de la lutte. Les occupations se multiplièrent; elles gagnèrent des usines les ateliers, des ateliers les magasins, des magasins les chantiers et quelquefois même les hôtels. Le nombre des grévistes fut le plus élevé qui eût jamais mais été enregistré en France. A ce moment se produit un événement capital, unique dans l'histoire sociale du monde et dont il faut remonter à l'année 1848, aux journées de février, aux dispositions qui suivirent ces journées, pour trouver sinon un équivalent, tout au moins un précédent: le 7 juin, à 15 h. 15, à l'hôtel Matignon, sous la présidence de Mr. Léon Blum qui vient d'être appelé à la présidence du Conseil, se tient une conférence entre les deux organisations maîtresses du patronat et du salariat français: la Confédération Générale du Patronat Français, et la Confédération Générale du Travail désormais unifiée. La première est représentée par MM. Duchemin, Richemond, Dalbouze et Lambert-Ribot; la seconde par MM. Jouhaux, René Belin, Frachon, Samat, Cordier et Milan. A 18 heures, on apprend que les parties se sont mises d'accord sur 3 points:

Les accords
Matignon
7-8 Juin 1936.

- la liberté et le droit syndical,
- les délégués d'atelier,
- les questions de salaires.

Demeure en suspens une question importante, mais circonstancielle, la question de la reprise du travail. A 23 h. 30, la discussion reprend, sous la présidence de Mr. Salengro. Trois quarts d'heure plus tard, la plus vaste convention collective jamais enregistrée est conclue. Elle est désormais connue sous le nom d'accord Matignon.

† Elle est doublement importante.

d'une part parce que c'est d'elle que s'est inspirée la législation réformant et complétant la loi de 1919;

d'autre part, parce qu'elle a joué le rôle de convention collective type dont certaines dispositions ont été reproduites textuellement dans les conventions collectives particulières. Il est facile de le constater en comparant son contenu à celui de la convention collective qui régit le personnel de la S. A. de

la librairie Hachette, ou à celui de la convention de la Métallurgie ou de toute autre convention collective de la région parisienne.

Leur contenu.

Quel est donc le contenu de cet accord Matignon dont le rôle est si important?

La reconnaissance de la convention collective.

L'article 1er, enregistre l'abandon de la résistance patronale à la convention collective. "La délégation patronale, constate-t-il, admet l'établissement immédiat de contrats collectifs de travail." Dorénavant, en vertu, non pas d'une mesure imposée par la force ou par la loi, mais librement consentie, la convention collective devient le mode normal de règlement des rapports entre employeurs et salariés.

Mais que vont contenir ses conventions? Evidemment, tout ce que les parties y voudront mettre : conditions d'embauchage, de licenciement, de congés, de maladies, de retraites, d'indemnisation éventuelle des longs services, etc.. Mais, il est un certain nombre de clauses qui tiennent au cœur des ouvriers : elles sont de nature morale, de nature sociale et de nature économique. Elles visent à garantir, selon les revendications précédemment rappelées, et selon le précédent créé par les Codes industriels de Roosevelt de concurrence loyale :

1°- la liberté syndicale.

2°- la représentation ouvrière à l'atelier en vue de prévenir les conflits collectifs dus à une incompréhension mutuelle.

3°- l'ajustement des salaires au coût de la vie. C'est pourquoi l'article 2 de l'accord Matignon dispose que les contrats collectifs de travail devront comprendre notamment les articles 3 à 5 ci-après :

Le droit syndical.

L'article 3 a trait au droit syndical. Il est conçu en un style peu ordinaire ; la solennité de ses termes rappelle un peu la Déclaration des Droits de l'Homme dans le domaine politique, et la déclaration de principe de la partie XIII du traité de Versailles dans le domaine social : "L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, dit-il, les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre III du Code du Travail. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé."

Cette disposition a un intérêt capital car elle a pour effet de donner au syndicat signataire ou partie à une convention collective, qualité pour intervenir chaque fois qu'une question de liberté d'opinion ou de liberté syndicale est en jeu, même quand elle ne met en cause qu'un seul travailleur. Ici, l'intérêt de la classe ouvrière tout entière, son intérêt moral est considéré comme engagé. Par exemple toute mesure qui sera prise à l'encontre d'un ouvrier ou d'un travailleur et qui pourra être attribuée à une raison syndicale donnera lieu non seulement à la revendication devant les juridictions de droit commun par l'intéressé lui-même en violation, par exemple, de l'article 23 du livre I du Code du Travail mais pourra permettre au syndicat d'intervenir précisément parce que c'est lui qui a pour rôle la protection et l'observation de ces dispositions.

Difficultés
d'interpréta-
tion.

Au cours des nombreux arbitrages qui se sont déroulés depuis la mise en application des lois qui ont suivi les accords Matignon, l'intervention des syndicats pour la défense de ce qu'on appelle la liberté syndicale a été extrêmement fréquente; et c'est précisément un des points qui a soulevé le plus de difficultés: Chaque fois qu'un ouvrier était congédié, il ne manquait pas de faire valoir, pour protester contre la mesure prise à son encontre, que celle-ci était motivée non pas par des raisons de discipline professionnelle, ou d'atelier, mais par des raisons de considérations syndicales, ce qui par conséquent transformait immédiatement un conflit individuel en un conflit collectif, permettait au syndicat d'intervenir et substituait souvent la procédure d'arbitrage à la procédure juridictionnelle devant les Conseils de Prud'Hommes. Les arbitres ont donc, en pareil cas, à faire le départ entre l'atteinte véritable à la liberté syndicale et la simple atteinte au droit personnel des ouvriers. L'article 5 complète cette disposition d'ordre moral qui protège la dignité ouvrière par une clause qui garantit la représentation et la défense de cette dignité aux degrés inférieurs de la hiérarchie ouvrière. Si en ef-

Les délégués
ouvriers.

fet, le syndicat veille aux intérêts généraux supérieurs de la profession, il convient que, dans chaque établissement, pour chaque catégorie de travailleurs ayant une consistance propre et des intérêts spécifiques à soutenir, soit instituée une représentation susceptible d'assurer la liaison entre le personnel et la direction et de rétablir, par cet intermédiaire, le lien humain brisé par suite de l'agrandissement des entreprises; de l'anonymat de la direction, et de la dépersonnalisation progressive des relations. C'est aux délégués ouvriers qu'appartiendra cette mission. Ce n'est pas tout à fait une nouveauté: ils existaient depuis longtemps dans nombre d'entreprises. Ils y avaient été créés soit spontanément, sur demande des travailleurs ou sur l'initiative de patrons, comme dans les Chambres de conversation belges, ou à la fabrique Harmel dans le Nord, soit arbitralement, comme aux usines du Creusot, en vertu de la fameuse sentence de Waldeck-Rousseau à la suite d'une grève, soit autoritairement par les pouvoirs publics, comme dans les usines de guerre, sur les instructions ou les suggestions d'Albert Thomas, ministre de l'Armement; mais cette institution n'avait pas survécu à la guerre. Les délégations étaient sporadiques, isolées, intermittentes. Les syndicats ouvriers les voyaient avec méfiance quand elles avaient l'air d'être créées à leur insu ou à leur encontre. Les patrons les considéraient d'un mauvais oeil parce qu'il y voyaient l'ingérence du syndicat dans la gestion de leur entreprise. L'article 5 de l'accord Matignon en généralise l'institution à tous les établissements de caractère non artisanal ou personnel et comme les syndicalistes entendent bien veiller à ce que la désignation en soit faite sous leur contrôle et parmi leurs adhérents, ils en acceptent volontiers la création.

Leur consécration.

"En dehors des cas particuliers déjà réglés par la loi", dit l'article 5 (visant ici notamment les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs) "dans chaque établissement employant plus de dix ouvriers, après accord entre organisations syndicales ou, à défaut, entre les intéressés, il sera institué deux délégués titulaires ou plusieurs délégués ouvriers titulaires et suppléants, suivant l'importance de l'établissement. Ces délégués ont qualité pour représenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites visant l'application des lois, décrets, règlements du Code du Travail, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité. Seront électeurs tous les ouvriers et ouvrières âgés de dix-huit ans à condition d'avoir au

moins trois mois de présences à l'établissement au moment de l'élection et de n'avoir pas été privés de leurs droits civiques. Seront éligibles, les électeurs définis ci-dessus, de nationalité française, âgés d'au moins 25 ans, travaillant dans l'établissement, sans interruption, depuis un an, sous réserve que cette durée de présence devra être abaissée si elle réduit à moins de cinq le nombre des éligibles. Les ouvriers tenant commerce de détail de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne seront pas éligibles." - Ceci pour éviter l'action que pourraient exercer certains commerçants sur les ouvriers.

Le taux des salaires.

Quant à l'article 4, il concerne la partie la plus matérielle, mais aussi la plus importante aux yeux de la plupart des travailleurs, c'est-à-dire la question des salaires. Il ne faut pas oublier en effet, que cet aspect des revendications ouvrières est si capital que, dans certains pays comme l'Allemagne, les conventions collectives portaient le nom de "Conventions de tarifs", (Tarifverträge).

Relèvement immédiat.

Il comporte 2 dispositions: une occasionnelle, temporaire, l'autre durable, permanente. D'abord, il ajuste les salaires au mois de juin 1936. Il prévoit l'établissement de tarifs à dater de la signature des conventions à conclure. Les salaires réels pratiqués pour tous les ouvriers à la date du 25 mai 1936 seront, du jour de la reprise du travail, rajustés suivant une échelle décroissante commençant à 15% pour les salaires les moins élevés pour arriver à 7% pour les salaires les plus élevés, le total des salaires de chaque établissement ne devant, en aucun cas, être augmenté de plus de 12%, les augmentations de salaires consenties depuis la date précitée seront imputées sur les rajustements ci-dessus définis. Toutefois, ces augmentations resteront acquises pour leur partie excédant les dits rajustements.- Cette disposition n'a d'ailleurs plus aucune importance à l'heure actuelle puisque depuis il y a eu lieu à toute une série de révisions des salaires fixés dès ce moment; mais il est important tout de même d'y faire allusion, ne serait-ce qu'au point de vue historique et parce qu'elle montre à la fois l'intérêt que les ouvriers y apportaient et le rôle que les accords Matignon ont joué dans la satisfaction de cette revendication ouvrière.

Mais si l'accord Matignon règle ainsi une situation momentanée, s'il permet, à la faveur de cette concession immédiate faite aux intérêts et aux revendications ouvrières, la reprise du travail, il va beaucoup plus loin. Il prescrit indirectement, mais formellement

Fixation pour

l'avenir, de
salaires mini-
ma.

la fixation de salaires minima par région et par catégorie, puisqu'il dit; "Les négociations pour la fixation, par contrat collectif, de salaires minima par région et par catégorie qui vont s'engager immédiatement devront concerner, en particulier, le rajustement nécessaire des salaires anormalement bas. La délégation patronale, s'engage à procéder au rajustement nécessaire pour maintenir une relation normale entre les appointements des employés et les salaires." Les employés, jusque là toujours un peu sacrifiés par rapport aux ouvriers, faute d'une organisation syndicale suffisamment puissante et homogène, n'étaient pas oubliés cette fois:

Les multiplica-
tions des con-
ventions col-
lectives.

Ainsi donc, les représentants qualifiés du patronat et du salariat s'étaient mis d'accord pour établir conventionnellement un règlement-type des ententes particulières à intervenir et des clauses qu'elles devaient obligatoirement contenir. De fait, l'appel fut entendu. Les conventions furent conclues, non sans, toutefois, quelques difficultés et quelques conflits qui firent dire à ceux qui ignorent les remous inévitables de la vie sociale et qui croient possible de l'enserrer dans un cadre étroit et dans un calme parfait, que l'accord était inexistant et que les chefs n'étaient point écoutés. A la vérité, il faut toujours, à une mesure de cette envergure, le temps de faire son lit et de s'insérer dans une organisation qui, jusqu'alors, l'ignorait ou la négligeait.

Comment vain-
cre les résis-
tances et les
dissidences.

Toutefois, un danger persistait. Comment régler la question des réfractaires, des dissidents plus ou moins conscients ou volontaires? Si l'organisation nouvelle était à base purement conventionnelle et si certains employeurs se refusaient à les négocier et à les conclure, comment pouvait-on vaincre leur résistance? Il fallait aussi tenir compte soit des isolés, soit des indifférents ou des individualistes impénitents, tant ouvriers que patrons. Allait-on leur permettre, par leur présence sur le marché, de pratiquer ou d'accepter des conditions différentes des conditions générales et de ruiner ainsi ou de compromettre l'oeuvre péniblement édifiée par la majorité des intéressés? Une petite minorité boudeuse allait-elle faire indirectement la loi à la masse des employeurs et des salariés? Evidemment, il ne pouvait en être ainsi. Mais pour suppléer à l'activité et à l'action concertée des intéressés, pour avoir raison de la résistance des attardés, pour éviter la concurrence au rabais des dissidents, il n'y avait qu'un moyen, - le seul celui auquel il faut toujours avoir recours quand

on veut assurer l'égalité des conditions de concurrence, la règle générale: la loi. La loi qui laisserait aux intéressés la liberté de s'accorder entre eux, la loi qui donnerait même aux accords individuels et volontaires la priorité, mais la loi qui n'en produirait pas moins un triple effet:

1°- elle consoliderait, elle faciliterait, elle légaliserait les conventions collectives privées;

2°- elle les provoquerait si l'une des deux parties en présence s'y montrait peu encline;

3°- elle étendrait ces conventions au-delà des signataires si l'intérêt public le commandait.

De fait, tel fut bien l'esprit et le but de la réforme réalisée par la loi du 24 juin 1936, complétée par la loi du 4 mars 1938, incorporée au Code du Travail (chapitre 4 bis du titre 2 du livre Ier), laquelle, sans faire disparaître pour autant les dispositions de la loi de 1919 qui sont compatibles avec elle, a complété la convention collective à caractère contractuel et privé par une convention collective à caractère institutionnel et public.

La Loi du 24 juin 1936.

Les caractères.

Les 3 caractères essentiels de la loi du 24 juin 1936 sont les suivants:

1°- tout en demeurant privée dans son origine, la convention collective peut-être provoquée par l'action administrative;

2°- tout en étant libre de contenir quelques conditions que ce soit relatives au travail, la convention collective doit cependant obligatoirement renfermer certaines clauses;

3°- tout en s'appliquant, en principe, exclusivement aux parties qui l'ont signée, la convention collective peut être étendue par un acte de l'autorité publique à des tiers qui normalement, faute d'une adhésion expresse ou tacite, n'auraient pas dû être obligés par elle.

Reprenons ces trois caractères.

1°- Caractère complémentaire.

D'abord, la loi du 24 juin 1936 est une loi complémentaire; elle laisse subsister, en effet, toutes les dispositions de la loi du 25 mars 1919; elle ne la modifie que sur 2 points déjà signalés: les art. 31 C et 31 j) et elle ajoute une section nouvelle constituée par les articles 31 va et 31 vg.

La loi du 24 juin 1936 maintient en conséquence toute la réglementation antérieure, c'est-à-dire

le principe de la réglementation contractuelle des conditions du travail qui ne revêt qu'exceptionnellement le caractère public ou institutionnel.

Par conséquent, la convention collective reste ce qu'elle était "un contrat relatif aux conditions de travail déterminant les engagements pris par chacune des deux parties envers l'autre partie et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent, soit entre elles soit avec des tiers, pour le genre de travail qui fait l'objet de la convention", - pour une branche d'industrie déterminée, de commerce déterminé, une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire".

Les conventions collectives restent donc rédigées par les parties elles-mêmes; l'administration ne saurait, à aucun titre, s'ingérer dans leur rédaction: la convention reste l'oeuvre des parties intéressées. Toutefois, nous verrons dans quelles conditions la convention collective peut être provoquée, suscitée et nous verrons aussi que, par le jeu de l'arbitrage obligatoire, il peut arriver que, parfois, à l'accord purement volontaire des parties, soit substituée une décision arbitrale, un règlement du travail remplaçant une convention de travail. La question n'est donc pas simple.

Sanctions

Les conventions sont sanctionnées, en 1936 comme en 1919, par les mêmes actions et celles-ci restent exclusivement définies par la loi du 25 mars 1919: action individuelle, action collective, action syndicale.

Terminaison.

Les conventions collectives, après la loi du 24 juin 1936, continuent à prendre fin conformément aux règles du droit contractuel, soit par l'échéance du terme prévu, soit par l'accord intervenu entre parties contractantes.

Par conséquent, les conventions conclues sous le régime de la loi de 1919 ont conservé leur valeur sous le régime de la loi de 1936.

Extension réglementaire de la convention collective.

Mais les dispositions de ces conventions collectives peuvent être étendues réglementairement à des tiers. L'extension de la convention, est la plus grande innovation de la loi de 1936. Il faut s'y arrêter en se demandant quel est le but de cette extension, et quels en sont les modes de réalisation.

La loi du 25 mars 1919 tenait pour essentiel de n'engager personne contre sa volonté et elle avait pris, à ce sujet, toute une série de mesures en vue de sauvegarder le libre arbitre des intéressés. C'est

ainsi, par exemple, que les membres d'un groupement signataire ~~conservaient~~ la faculté d'échapper aux conditions d'une convention en donnant leur démission de ce groupement dans un délai déterminé. D'autre part, la convention de la loi de 1919 ne peut s'imposer à un non-contractant que si celui-ci adhère expressément à la convention ou devient membre d'un groupement signataire. Sous un tel régime, l'extension d'une convention à des tiers dépend essentiellement de la bonne volonté de ceux-ci. Or, la loi du 24 juin 1936 a réalisé une réforme profonde en permettant d'étendre les dispositions d'une convention collective à des non-contractants non plus seulement par voie d'engagements contractuels, par voie d'adhésions, mais par un acte d'autorité de la puissance publique, en l'espèce un arrêté du ministre du Travail, qui va conférer à la réglementation de droit privé - qui seule existe à l'origine - le caractère nouveau de réglementation de droit public.

Ainsi apparaît, à côté de la convention de la loi du 25 mars 1919, qui constitue une réglementation de droit privé à effets encore essentiellement, sinon exclusivement, contractuels, une nouvelle convention qui, tout en restant de par sa nature une réglementation de droit privé, va produire, à la suite de la prise de l'arrêté ministériel, des effets de droit public. La convention collective de la loi du 24 juin 1936 apparaît, en conséquence, comme une convention de droit privé à effets réglementaires.

La gravité de cette mesure, l'étendue même de son champ d'application et de sa nature va évidemment avoir pour conséquence l'observation de certaines règles et précautions pour garantir les intérêts de tous ceux à qui vont s'imposer les obligations en cause.

A cet effet la loi indique:

qui a qualité pour prendre l'initiative de ces accords,

quel est le contenu,

quelle est la procédure d'extension.

D'après la loi de 1919, les conventions collectives pouvaient émaner, du côté patronal, d'individuels, du côté ouvrier de groupements, mêmes de groupements sans personnalité juridique, de groupements occasionnels. Désormais, il n'en est pas ainsi quand il s'agit d'une convention susceptible d'être étendue la personne dont elles émanent doit avoir une certaine importance, présenter une certaine surface, de façon à bien indiquer qu'il ne s'agit pas là d'une sorte de convention occasionnelle, mais véritablement d'un

Des garanties
entourant la
conclusion des
conventions.

Qui a qualité
pour traiter.

accord solide, durable. Aussi, aux termes de la loi, ces conventions doivent être l'oeuvre des organisations syndicales, patronales et ouvrières "les plus représentatives" de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée, réunie en commission mixte. Nous précisons plus loin la notion délicate d'organisation les plus représentatives. Bornons-nous ici à préciser que si les conventions de la loi du 24 Juin 1936 sont bien l'oeuvre des intéressés eux-mêmes, elles émanent d'une partie seulement de ces intéressés, en l'espèce des éléments professionnels considérés comme l'élite représentative de la profession en cause, réunis en commission mixte.

De l'action
administrative.

La loi n'oblige pas impérativement les parties à rédiger une convention collective, mais elle décide tout au moins que le ministre du travail (ou son représentant) a qualité pour provoquer sur la demande d'une organisation intéressée, - très généralement la partie ouvrière qui, pour forcer la résistance de l'élément patronal, s'adressera à l'autorité - la réunion d'une commission mixte, chargée de rédiger la convention susceptible d'être étendue. Ainsi l'administration peut-elle prendre des mesures pour que la convention soit rédigée.

De contenu
obligatoire
de la convention.

Lorsque les particuliers passent un accord, ils restent libres de fixer comme ils l'entendent le contenu de celui-ci, sous la seule condition de ne rien convenir qui soit contraire aux lois ou à l'ordre public. Or, la loi du 24 Juin 1936 qui laisse aux professionnels le soin de rédiger l'accord qu'ils passent entre eux énumère un certain nombre de dispositions qui doivent obligatoirement être insérées dans la convention. Il y a là une série de mesures qui ne peuvent s'expliquer et se justifier que par un souci d'intérêt supérieur et général qui relève du droit public et non plus du droit contractuel.

De la procédure
d'extension.

La convention privée s'étendant par voie d'adhésion, de consentement et nul ne pouvant être tenu contre sa volonté, il suffit pour que l'extension de la convention se réalise d'exiger la preuve du consentement de l'intéressé. En notre matière, l'extension se fait par mesure d'autorité publique. Cette mesure doit donc s'entourer des garanties qui accompagnent normalement les actes de droit public. La loi admet effectivement qu'une convention collective ne saurait être étendue de facto aux tiers et elle organise toute une procédure spéciale, la procédure d'extension, assez longue et complexe, qui apparaît comme la garantie indispensable des intérêts des administrés à qui la convention va s'imposer en dehors de leur consentement.

explicite. La procédure doit, par application de la même idée, être renouvelée pour chaque convention et, qui plus est, pour chaque additif ou modification apporté à une convention déjà étendue.

Sanctions de
la convention
étendue.

Quelles vont être les sanctions de la convention collective ainsi étendue ? Normalement, la convention étendue faisant l'objet d'un arrêté ministériel c'est-à-dire d'un acte administratif, il semblerait que les sanctions de la violation de cette convention ainsi transformée en un acte administratif dussent être les sanctions qui assortissent généralement les actes administratifs eux-mêmes. Or, par une négligence ou par un silence voulu de la loi, les sanctions ne sont point prévues et les seules sanctions qui assortissent la convention collective étendue sont les sanctions de droit commun qui permettent d'assurer devant les juridictions compétentes l'application de la convention ordinaire. Elle n'édicte non plus aucune peine, amende ou emprisonnement, contre les réfractaires. La loi qui donne des effets de droit public à la convention ne sanctionne cette convention à effets réglementaires que par les seules actions d'ordre privé qui appartiennent aux signataires de la convention privée.

La violation de la convention n'entraîne donc, sous réserve de l'application contestée de l'art. 471, § 15 du code pénal, que des sanctions civiles ou morales. L'absence de contrôle et de sanctions pénales s'explique sans doute par l'origine et l'histoire de la réglementation de droit privé devenue réglementation de droit public. Elle s'explique peut-être aussi par le souci - sans doute inconscient - de ne pas priver d'une possibilité de justification l'acte de grève intervenant après une violation de la convention.

Il n'en est pas moins vrai que le législateur n'a pas tiré du caractère réglementaire qu'il a attribué à la convention collective de la loi de 1936 toutes les conséquences que la notion de droit public paraissait devoir entraîner.

Comment prend fin une convention collective étendue ?

Les actes législatifs ou administratifs cessent normalement de produire des effets lorsque l'échéance qui y est prévue vient à terme ou lorsque un acte de même nature vient rapporter la mesure prise. Les obligations contenues dans un arrêté ministériel disparaissent donc habituellement par l'effet d'un second arrêté annulant les dispositions édictées par le premier. En la matière la convention de droit privé devient réglementation de droit public par l'effet d'un

Terminaison de
la convention
étendue.

arrêté du ministre du travail. Il semble donc, par application des règles de droit public, que cette réglementation ne puisse disparaître que par l'effet d'un second arrêté du ministre du travail. La loi du 24 Juin 1936 a effectivement admis, aux termes de l'art. 31 vb 2ème, alinéa, que le ministre du travail pourrait rapporter l'arrêté d'extension, dans les formes prévues pour la prise de cet arrêté, "lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée."

Mais, il y a plus et c'est une preuve de la liaison étroite entre l'origine privée de la convention et son caractère public. La loi privée se transforme en règlement public et devient le support, la base, la condition de la disposition d'ordre public. En effet, le 1er. Alinéa de l'art. 31 f décide que l'arrêté "cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le reviser, le modifier". Sans doute, faut-il entendre que l'arrêté cessera d'avoir effet lorsque les parties se seront mises d'accord pour dénoncer, reviser, ou modifier la convention qui sert de base à l'arrêté. On n'en est pas moins ici en présence de ce fait exorbitant du droit commun qu'un acte de droit public, à savoir l'arrêté ministériel, peut cesser d'avoir effet, en dehors de toute initiative de l'autorité de droit public, par l'initiative de personnes de droit privé qui se dégagent volontairement. Sans doute, la solution se justifie-t-elle : lorsque les parties ont dénoncé l'accord privé qui sert de base à la réglementation de droit public, l'arrêté ministériel n'est plus qu'une disposition formelle vidée de tout contenu, il n'a plus de cause juridique. De même que la rédaction du texte échappe à l'initiative du ministre, de même la dénonciation du même texte lui échappe-t-elle aussi. Rien ne saurait mieux faire ressortir la complexité d'une institution qui s'insère mal dans les anciens cadres parce qu'elle relève de deux disciplines juridiques: le droit privé et le droit public.

De la nature juridique de la convention collective actuelle.

(Pouvons-nous désormais tenter de fixer la nature juridique de la convention collective ?

Déjà avant 1919, la convention collective débordait le cadre des contrats classiques, mandat, gestion d'affaires, stipulation pour autrui... Depuis 1919, l'institution nouvelle s'éloigne de la notion même de contrat. Il est facile de mesurer, après le vote de la loi du 24 juin 1936, combien s'est accentuée la

scission entre l'institution nouvelle et les institutions habituelles.

Un droit nouveau s'élabore. Une convention de droit privé prend des effets réglementaires. Elle est le moyen de réaliser le "droit collectif" que réclamait M. Jouhaux et qui allie deux branches du droit traditionnellement distinctes : le droit privé et le droit public. On est, en quelque sorte, à mi-chemin entre le droit privé de caractère individualiste et le droit public de caractère politique ou de caractère administratif. On a affaire, pour régler les problèmes posés par ce droit nouveau, à une institution nouvelle qu'on appelle la convention collective, collective dans son origine administrative, dans son homologation et dans la possibilité d'être étendue à des tiers qui n'y étaient point partie.

Limites de la portée de la convention collective.

Tels sont donc, brièvement esquissés, les caractères généraux de la convention collective de la loi de 1936. Cette loi organise, dans le cadre de la profession et de la région, une réglementation des conditions du travail salarié. Mais, elle n'a pas été jusqu'au bout de ce que certains auraient voulu, pour d'aucuns, la convention collective n'aurait pas dû seulement se tenir aux clauses sociales des relations entre patrons et ouvriers, elle aurait dû englober l'ensemble de toutes les relations qui s'instituent entre professionnels à l'occasion de leur activité économique. D'aucuns auraient voulu que la convention collective englobât, par exemple, les conditions techniques, les conditions économiques, les conditions financières, les conditions commerciales, les conditions de production, les conditions de distribution, les conditions de transport qui intéressent une branche d'activité déterminée et que même ce fût par l'intermédiaire d'accord collectifs entre corporations que se réglassent les relations économiques de la nation.

Son but est surtout social.

La convention collective de 1936 n'a pas été assez loin. Elle s'est bornée à régir, en les étendant, les conditions du travail, les conditions sociales de la profession. L'exposé des motifs du projet de loi indiquait bien, en effet, quelle était la portée du nouveau régime, il tendait à favoriser le développement de la convention collective de travail et à en faire la loi pour les rapports entre employeurs et employés, dans les différentes branches de l'activité économique de notre pays. Le titre du projet parlait de l'organisation professionnelle des rapports entre employeurs et employés par la convention collective et Mr. Blum, en présentant le projet de loi qui la concernait, qualifiait ce projet de loi "l'acte le

plus important qui ait été accompli dans notre législation sociale au point de vue de l'organisation professionnelle telle qu'on peut la concevoir dans une démocratie".

Portée pro-

fessionnelle des
conventions col-
lectives.

Aussi bien, par conséquent, la convention collective de travail, visée par la loi du 24 Juin 1936, a pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée. Des conventions interviendront donc - et elles sont effectivement intervenues - selon l'idée du législateur, dans la métallurgie, dans le textile, dans le bâtiment, etc.. Il s'ensuit que les conventions ne doivent pas s'établir pour chaque métier pris indépendamment de la branche d'industrie ou de commerce à laquelle il se rattache, mais dans le cadre d'une branche d'industrie ou de commerce. Par contre, il appartient à la convention intéressant une branche d'industrie ou de commerce quelconque de prévoir le sort de tous les collaborateurs appartenant à cette branche, quel que soit le métier qu'ils exercent. La convention de la branche d'industrie "métallurgie", par exemple, devra prévoir, dans ses barèmes, les dessinateurs travaillant dans la métallurgie et la convention du textile devrait régler le sort des dessinateurs employés dans les industries textiles. La réglementation des conditions de travail des dessinateurs, par exemple, se trouvera donc, en conséquence du cadre adopté par le législateur, dispersée dans les conventions intéressant les diverses branches d'industrie qui emploient des dessinateurs. Le même raisonnement pourrait être fait pour les employés de bureau, les sténo-dactylographes, par exemple. A ce titre, il n'est pas indifférent, en théorie tout au moins de faire partie de telle ou telle branche d'industrie ou de commerce déterminée. Par la force même des choses, il s'établira, comme dans la région parisienne, une sorte d'unification des conditions, notamment grâce à l'intervention de fédérations uniques telles que la Fédération des Employés de la Région Parisienne qui, à propos du statut des employés, dans chacune des branches d'industrie, s'est efforcée d'obtenir à égalité de travail une égalité de salaire. Il n'empêche qu'il n'y a point, à Paris, par exemple, une convention pour les employés en général; il existe une convention pour les employés de chaque catégorie de commerce ou de chaque catégorie d'industrie.

Exclusion des
branches non
industrielles
ou commerciales.
Source : BIU Cujas

La formule légale comporte une autre conséquence : les branches d'activité qui ne se rattachent ni au commerce ni à l'industrie échappent à l'emprise de la loi du 24 Juin 1936. Le champ d'application de

celle-ci apparaît donc comme singulièrement plus limitée que celui de la loi du 25 mars 1919.

Alors, en effet, que la loi de 1919 pouvait s'appliquer à toutes les branches de travail, alors, par exemple que rien n'empêche des institutions philanthropiques de passer, avec leur personnel, une convention collective sous le régime de la loi de 1919, alors que rien n'empêche des Cies d'assurances mutuelles de passer des conventions collectives du régime de 1919 avec leur personnel, au contraire, nous verrons que, en vertu de la loi de 1936, ces conventions ne peuvent régir que le commerce et l'industrie, à l'exclusion de l'agriculture et de toutes les autres formes d'activité.

Champ d'application territoriale.

Examinons rapidement quel est le champ d'application géographique de la loi du 24 Juin 1936.

La circonscription territoriale d'application de la convention est une question aussi importante que celle de son champ d'application professionnel. La loi vise, en effet, bien des réglementations nationales; il en existait d'ailleurs avant elle; mais celles-ci ne pourront se généraliser que lorsque les conditions de la profession seront uniformisées sur tout le territoire, situation qui est exceptionnelle.

Un exemple est fourni par l'imprimerie qui en raison de la facilité des envois de manuscrits et d'imprimés et de l'unification des méthodes, n'est point régionalisée. Mais dans les autres hypothèses, la réglementation de la profession devra s'adapter aux exigences régionales, la région étant ainsi conçue sous son aspect économique, industriel et professionnel et non pas historique, géographique ou administratif.

Il n'y a d'ailleurs pas nécessairement contradiction entre les deux notions par suite de l'assouplissement possible des tarifs de salaires aux circonstances locales. La convention collective deviendrait ainsi, conformément aux souhaits exprimés par ses premiers champions, la loi du métier conçue dans un cadre territorial plus ou moins étendu.

Champ d'application économique et social.

Il ne faut pas cependant aller trop loin dans la conclusion que l'on serait tenté de tirer de cette affirmation. D'aucuns avaient conçu la loi de 1936 comme devant être véritablement l'acheminement vers une organisation professionnelle complète de chaque métier, ou de chaque branche d'industrie. D'aucuns avaient rêvé qu'à la faveur de l'initiative prise par le législateur ce serait l'ensemble des relations aussi bien économiques que commerciales, industrielles, que sociales qui donneraient lieu à une solution du genre de celle que nous envisageons. Les planistes;

les dirigistes imaginaient que les conventions collectives pourraient s'étendre à la totalité des relations entre producteurs, commerçants et consommateurs et certains projets soumis au vote de la Chambre et du Sénat, notamment les conventions collectives d'échange de produits agricoles, s'inspirent très nettement de cette idée et étendent à des relations commerciales la notion de convention collective.

A la vérité, la loi de 1936 est beaucoup moins large. Ce n'est point une loi économique; la loi de 1936 est exclusivement une loi sociale. Elle ne régit point l'ensemble des rapports pouvant s'élever à l'occasion de l'exercice d'une activité industrielle ou commerciale, elle régit simplement les rapports entre patrons et ouvriers, entre employeurs et employés, entre salariant et salariés. Elle régira le prix de la main d'oeuvre, les conditions du travail, la durée des délais-congés, la durée des congés payés, l'organisation de l'apprentissage, etc... etc... Elle sera un commencement d'organisation de la profession conçu sur le plan social; elle ne constitue pas une organisation d'ensemble, un statut économique complet, de la branche d'industrie ou de la branche commerciale en cause.

Ceci dit en manière d'introduction générale à l'étude de la loi du 24 juin 1936, passons maintenant à un commentaire plus détaillé de ses dispositions.

Et tout d'abord, quel est le champ d'application de ladite loi ? Cette loi, ne concerne que les entreprises d'"une branche d'industrie ou de commerce déterminée".

Il s'ensuit qu'elle n'est applicable ni à l'agriculture, ni aux propriétaires immobiliers dans leurs rapports avec leurs subordonnés, ni aux entreprises de caractère philanthropique ou de caractère mutualiste, ni aux professions libérales.

Reprenons en détail, chacune de ces mentions.

Exclusion de l'agriculture. I°- La loi de 1936 n'est point applicable à l'agriculture :

Pourquoi a-t-on cru devoir laisser l'agriculture en dehors du champ d'application de la loi de 1936?

a) D'abord, pour une raison de fait, c'est que l'agriculture n'a point subi, au même degré que l'industrie et le commerce, en 1936, le contre-coup du bouleversement social, des grèves et des lock-out qui ont alors sévi;

b) Les conditions du travail sont beaucoup moins uniformes dans l'agriculture que dans l'industrie, dans l'agriculture une grande partie du personnel salarié apparaît sous les espèces des domestiques de fermes

qui sont, en quelque sorte, des ouvriers à tout faire et qui, selon les époques de l'année, se livrent à telle ou telle forme d'activité. Il est par conséquent beaucoup plus difficile de couler, dans le même moule, des travailleurs dont la valeur individuelle constitue un des éléments principaux d'activité que des travailleurs qui, étant attachés d'un bout de l'année à l'autre à la même besogne, peuvent, beaucoup plus facilement, être ramenés à un type commun.

c) Les employeurs et les ouvriers sont beaucoup plus dispersés dans l'agriculture que dans le commerce et dans l'industrie.

Il n'existe point, comme dans ces branches d'activité, de fortes organisations professionnelles ouvrières susceptibles de contrebalancer l'influence patronale, et par conséquent, de donner à la convention collective son caractère principal c'est-à-dire cette égalité dans les forces économiques en présence.

d) Au reste, ce qui prouve la différence entre l'agriculture et l'industrie et le commerce, c'est qu'un projet de loi spécial a été déposé par le gouvernement pour régir les conventions collectives, tout au moins du type de la loi de 1936, applicables à l'agriculture. Ce projet de loi voté par la Chambre n'a point encore été adopté par le Sénat, lequel, comme toujours, y fait maintes objections fondées sur la connaissance parfaite que la plupart des sénateurs représentants des campagnes françaises ont des besoins et des aspirations de ces campagnes.

Exclusion des
rapports des
propriétaires
et de leurs
concierges .

2°- D'un autre côté, les relations entre propriétaires d'immeubles et concierges, ne peuvent point non plus s'établir sur la base des conventions collectives du type de 1936 parce que l'exploitation d'un immeuble n'a pas un caractère commercial, mais un caractère civil. Par ailleurs, cette exploitation ne constitue pas, en général, l'exercice d'une profession et il n'existe pas, au sens juridique du terme, des syndicats professionnels de propriétaires qui pourraient être parties à une convention collective de la catégorie visée par la loi du 24 Juin 1936. Les rapports entre propriétaires d'immeubles et concierges ne peuvent, en conséquence, être réglés par des conventions collectives susceptibles d'extension, mais ils peuvent évidemment être réglés par voie d'accords collectifs sous le régime de la loi de 1919.

3°- Il en est de même des rapports entre les sociétés mutuelles d'assurance et leur personnel. Il résulte d'une jurisprudence bien établie que les sociétés mutuelles d'assurances sont, à l'exception de celles qui assurent les risques maritimes, des entre-

prises de caractère civil, il s'ensuit qu'elles ne peuvent passer avec leur personnel des conventions collectives susceptibles d'être généralisées selon la procédure prévue par la loi du 24 Juin 1936, elles pourraient, par contre, passer des conventions régies par la loi de 1919.

Exclusion des professions libérales.

4°- La loi de 1936 ne couvre point les professions libérales et notamment les relations entre les officiers ministériels et leur personnel. Les professions libérales ne constituent pas, en effet, "une branche d'industrie ou de commerce déterminée". Il n'est donc pas possible, en l'état actuel des textes, de généraliser les conventions collectives passées entre les représentants des avoués, notaires, médecins par exemple, et les représentants de leur personnel. Il va de soi que les intéressés pourront conclure des conventions sous le régime de la loi de 1919, mais ces conventions ne pourront pas faire l'objet de la procédure d'extension visée par la loi du 24 Juin 1936.

La procédure de conclusion des conventions.

Tel étant le champ d'application des conventions collectives de la loi de 1936, comment vont être conclues ces conventions susceptibles de généralisation par voie d'extension ministérielle ?

L'art. 31 va, alinéa 1er, du Livre Ier, du Code du Travail, prévoit qu'à la demande "d'une organisation syndicale patronale ou ouvrière intéressée, le ministre du travail ou son représentant provoquera la réunion d'une commission mixte en vue de la conclusion d'une convention collective de travail, ayant pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire".

C'est donc par une commission mixte que va être conclue la convention qui fait l'objet de la loi du 24 juin 1936. Le caractère professionnel original de la convention est ainsi respecté et du reste les conditions pour que la convention puisse être étendue sont aussi la preuve de ce désir, de conférer à des représentants professionnels le soin de poser les bases de cette loi privée de la profession.

Nous étudierons donc successivement la composition, la réunion et le rôle de cette commission. Nous examinerons ensuite le cas où cette commission n'a pas pu se mettre d'accord.

1°- Composition de la Commission mixte.

La commission prévue par la loi du 24 juin 1936 est une commission mixte, elle sera donc composée des représentants des deux parties en présence : employeurs d'une part, employés d'autre part. Les parties repré-

sentées elles-mêmes ont été précisées par la loi. Elle s'inspire, à la fois, du précédent créé par le traité de Versailles et de celui, plus important peut-être, constitué par les accords Matignon.

Les parties représentées sont non pas des employeurs ou des employés quelconques, mais, aux termes de l'art. 31 va, 2ème alinéa, "des organisations syndicales patronales et ouvrières". Encore faut-il ajouter qu'il s'agit des organisations "les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce pour la région considérée ou, s'il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire". Le texte de l'art. 31 va, 2ème alinéa, a soulevé de longues discussions. Il appelle les observations suivantes:

a) Organisations syndicales.

A- La loi vise "les organisations syndicales". Il faut entendre par là les syndicats ou unions de syndicats régulièrement constitués au sens de la législation sur les organisations professionnelles, (Livre III du Code du Travail). Il semble bien, par contre, que la loi exclue en raison de sa précision même, les organisations et groupements qui ne constituent pas effectivement des syndicats ou unions de syndicats, au sens légal. Il n'y a pas de doute ni d'inconvénient en ce qui concerne les groupements de fait, lesquels, aux termes de la loi de 1919, peuvent être parties à des conventions collectives - groupements de fait qui se présentent, par exemple, sous les espèces de groupement ou de comité de grève constitué à l'occasion d'un conflit.- De ceux-ci, la loi ne veut pas entendre parler et elle a raison, étant donné l'importance de l'acte que constitue une convention collective de la nature de celle que nous étudions actuellement. Plus délicate, au contraire, est la question de savoir si la loi, dans ses termes rigoureux, exclut les associations constituées sous le régime de la loi du 1er juillet 1901 pour la défense des intérêts professionnels. Est-ce qu'une convention collective conclue entre une association de la loi de 1901 et un syndicat patronal ou bien une association patronale régie elle-même par la loi de 1901, est susceptible d'extension? Théoriquement, d'après les termes de la loi, cette extension n'est pas possible car la loi semble rigoureuse et parle uniquement d'organisation syndicale. Mais, cette interprétation est, en effet, sévère et rigoureuse, car dans un certain nombre de professions - et en particulier dans les professions commerciales qui comportent des employés - la forme que donnent à leurs groupements non seulement les patrons mais même les salariés eux-mêmes est très souvent la forme d'amica-

Quid des associations ?

le ou d'association conçue sous le régime de la loi de 1901. Faut-il, pour autant, priver ces organisations de l'avantage des conventions collectives ? Et faut-il priver les conventions collectives conclues par eux d'une possibilité d'extension, même lorsque, par ailleurs, ces organisations offrent un caractère tellement représentatif qu'elles groupent la plupart des ouvriers des employés et des patrons de la profession considérée ?

Interprétation
libérale du
conseil d'Etat.

En raison de la gravité de la solution contraire, le Conseil d'Etat a émis, le 28 octobre 1937, un avis d'après lequel il estime que des associations telles que celles qui viennent d'être indiquées peuvent être assimilées à des organisations syndicales et conclure des conventions susceptibles d'extension : "Considérant...., dit-il, qu'en employant l'expression générale d'organisations syndicales, sans aucune référence aux conditions exigées par la loi pour la constitution des syndicats professionnels, le législateur a entendu viser toutes les organisations professionnelles légalement constituées et ayant un objet syndical, tel qu'il est défini par l'art. 1er du Livre III du Code du Travail... qu'ainsi les conventions collectives de travail régies par la loi du 24 Juin 1936 peuvent être conclues par des groupements professionnels constitués sous la forme d'association de la loi du 1er juillet 1901..." Cette opinion est, à mon avis assez discutable. Il n'est pas douteux, en effet, qu'étant donné les facilités offertes aux parties pour se constituer en syndicats réguliers, étant donné que les syndicats professionnels ont précédé, quant à la liberté de constitution et quant aux privilèges qui leur appartiennent les associations de la loi de 1901, il n'est pas douteux, que la constitution des syndicats étant aussi facile, peut-être même plus que celle des associations de la loi de 1901, il n'y a pas de raison pour que les groupements de défense professionnels ne revêtent point aussi bien la forme de syndicats que la forme d'associations. Et par conséquent, à notre avis, le législateur, en parlant d'organisations syndicales, a bien voulu viser exclusivement les syndicats en laissant de côté les associations de la loi de 1901. Néanmoins, le Conseil d'Etat ayant, sur ce point, adopté une interprétation libérale et les inconvénients de cette solution étant, en somme, minimes, nous n'avons qu'à nous y rallier (1).

(1) M. de Menthon en fait application au cas des chefs de service de l'imprimerie de la région parisienne (Sentence du 20 janvier 1939 droit social-Avril 1939 p.170.)

Peut-être serait-il cependant souhaitable que la loi du 24 Juin 1936 soit complétée sur ce point par une disposition analogue à celle qui figure dans le projet de loi sur les professions libérales assimilant aux syndicats professionnels d'employeurs les groupements professionnels d'employeurs.

Organisations patronales et ouvrières.

B- L'art. 31 va viser les organisations "patronales et ouvrières". Il s'agit donc d'une commission paritaire où les 2 parties signataires sont représentées, et doivent être représentées en nombre égal.

Représentativité des organisations.

C- Vient enfin la question la plus délicate, celle qui a soulevé le plus de controverses, celle au sujet de laquelle non seulement l'administration a été obligée de donner des instructions mais celle à l'occasion de laquelle les difficultés juridiques ont appelé l'intervention soit des arbitres, soit des surarbitres, soit de la Cour supérieure d'Arbitrage, la question de la représentativité, - comme on dit en employant un néologisme un peu barbare - des organisations professionnelles. En effet, les organisations professionnelles patronales et ouvrières, en présence doivent être "les plus représentatives" pour la profession et la région considérée. Il est de principe, en la matière, de rappeler que l'expression "les organisations syndicales, patronales et ouvrières, les plus représentatives" a été empruntée, par la loi du 24 juin 1936 et antérieurement par la loi du 19 Mars 1936 portant institution, organisation et fonctionnement d'un Conseil National Economique à l'art. 389 de la partie XIII, du traité de Versailles, qui n'en a d'ailleurs donné aucune définition, mais qui a suscité une décision restée célèbre de la Cour internationale de La Haye, en date du 31 juillet 1922.

Le précédent de l'O.I.T.

Rappelons en quelques mots dans quelles conditions s'était posé le problème : il s'agissait, en effet de savoir laquelle des associations professionnelles ouvrières hollandaises était la plus qualifiée pour représenter le monde du travail du Royaume, le délégué choisi par le gouvernement appartenant à la Fédération des Travailleurs Chrétiens, les autres associations ouvrières s'étaient élevées contre cette désignation, prétendant qu'à elles toutes elles avaient un effectif supérieur à celui que constituait la Fédération des Travailleurs Chrétiens. Difficulté, impossibilité pour l'organisation internationale du travail elle-même de trancher le différend. Celui-ci fut porté devant la Cour Supérieure de La Haye qui statua dans ces termes : "On doit évidemment tenir pour les organisations les plus représentatives celles qui représentent respectivement au mieux les employeurs

et les travailleurs. Préciser quelles sont ces organisations c'est une question d'espèce qui doit être résolue pour chaque pays au moment même où se fait la désignation. Certes, le nombre d'adhérents n'est pas le seul critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation, mais c'est un facteur important, toutes choses égales d'ailleurs, l'organisation comprenant le plus grand nombre d'adhérents sera l'organisation la plus représentative. Le Gouvernement de l'Etat a le devoir de déterminer, d'après les éléments dont il dispose, quelles organisations sont, en fait, les plus représentatives..." Ainsi, la question de savoir si l'on est en présence des organisations les plus représentatives apparaît essentiellement comme une question de fait qu'il y aura lieu de résoudre, à propos de chaque cas d'espèce.

L'interprétation administrative.

L'administration a commenté à son tour, la décision de la Cour de La Haye dans une circulaire, en date du 17 Août 1936, adressée par le ministre du travail aux préfets (en communication aux inspecteurs du travail et aux ingénieurs des mines) "Ce qu'il y a lieu de retenir de cette décision, c'est que le nombre d'adhérents d'une organisation, s'il est un facteur important, n'est pas nécessairement déterminant. L'administration garde, sous le contrôle éventuel des tribunaux, le pouvoir de désigner, d'après les divers éléments de fait qu'elle croit devoir retenir, quelles sont les organisations syndicales les plus représentatives qu'il y a lieu d'appeler à conclure des conventions collectives de travail, dans les conditions prévues par la loi du 24 Juin 1936.

"En dehors du nombre des adhérents, d'autres considérations pourront intervenir, par exemple, la durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leurs cotisations syndicales et l'importance de celles-ci. Etant donné que la création des syndicats professionnels a été dégagée par la loi de toute formalité compliquée ou coûteuse, les syndicats peuvent se constituer avec la plus grande facilité. Aussi, pour pouvoir prétendre au caractère d'organisation la plus représentative, convient-il que, par l'importance des cotisations et la régularité du paiement, un lien présentant une certaine permanence et qui ne soit pas accidentel et temporaire se soit établi entre le syndicat et ses membres. A ce sujet, il y a lieu de rappeler que, pour les élections par les syndicats ouvriers de représentants ouvriers au Conseil supérieur du travail, il n'est pas tenu compte, pour la détermination du nombre des membres- qui détermine lui-même le nombre de voix de chaque syndicat

électeur - des membres qui n'ont pas payé de cotisation dans les six mois précédant le 1er janvier de l'année où ont lieu les élections (art. II, dernier alinéa, du décret du 31 janvier 1921).

"La valeur de l'adhésion à un syndicat peut également dépendre des conditions dans lesquelles l'adhésion a été donnée, s'il est établi que cette adhésion n'a pas été réellement libre, qu'elle s'est effectuée sous la pression ou même sous l'influence de certains patrons, on peut se demander dans quelle mesure un tel syndicat est qualifié pour discuter avec les employeurs les intérêts professionnels des ouvriers ou employés". En somme, les éléments de décision retenus par le texte ci-dessus reproduit, pour trancher la question de fait, sont les suivants :

Les éléments
d'apprécia-
tion.

1°- Nombre d'adhérents: toutes choses égales d'ailleurs, c'est le nombre qui fera foi.

2°- Durée pendant laquelle les adhérents ont effectué le versement de leur cotisation syndicale et importance de celle-ci:

3°- Valeur morale de l'adhésion.

Le nombre d'adhérents, élément important mais non pas déterminant de décision, sera également facile à établir en fait. Mais encore faut-il se défendre des chiffres fictifs qui pourraient être fournis. Tel est le sens des deux derniers éléments retenus dans la circulaire, il doit s'agir d'adhérents effectifs ayant cotisé et adhéré librement à l'organisation considérée. Il semble que l'on puisse ajouter, dans le même esprit, que l'ancienneté d'un syndicat, son activité économique mais surtout sociale, sont de nature à établir qu'il s'agit d'une organisation sérieuse et non d'une organisation fantôme, créée ou mise en avant pour les besoins de la cause, notamment par les éléments patronaux.

C'est à la lumière de ces indications que le problème de fait sera tranché, à l'occasion de chaque procédure de généralisation, dans le cadre de la profession et de la région considérée.

Nous savons maintenant quels sont les caractères que doit revêtir une organisation pour être considérée comme représentative, au sens de la loi. Le problème de l'organisation la plus représentative sera généralement assez aisément résolu en fait lorsqu'il existe une organisation nettement plus importante que les autres. Mais des difficultés sont susceptibles de se produire lorsqu'il existe soit du côté patronal soit du côté ouvrier, plusieurs organisations représentatives à des titres divers ou à peu près également représentatives de la profession considérée.

La diversité
des organisa-
tions.

Le fait se produira fréquemment en pratique puisque l'unité syndicale n'est réalisée ni du côté ouvrier ni du côté patronal. Il existe des syndicats ouvriers rattachés à la C.G.T. (Confédération générale du travail), d'autres rattachés à la C.F.T.C. (Confédération française des travailleurs chrétiens), d'autres enfin qui ne sont rattachés ni à l'une ni à l'autre de ces deux organisations. Au cours d'un arbitrage récemment rendu, il y avait des représentants des éléments techniciens, des représentants de la C.G.T., des représentants de la C.F.T.C. et des représentants de ce qu'on appelle les Syndicats professionnels. Doit-on admettre la participation de tous ces syndicats là à la conclusion de la convention ? Doit-on en éliminer certains ? Lesquels choisir ? En ce qui concerne les syndicats patronaux, on rencontrera souvent pour une même branche d'industrie ou de commerce, des groupements distincts pour représenter les intérêts de la grande, de la moyenne ou de la petite industrie, du grand, du moyen ou du petit commerce. Faudra-t-il appeler tous les syndicats représentatifs de la profession à participer à la commission mixte ou devra-t-on appeler seulement les plus représentatifs ou même le plus représentatif de la dite profession ?

La première solution ne saurait être retenue - bien qu'elle paraisse conforme à la stricte équité - en présence du texte de loi qui vise les organisations syndicales les plus représentatives. C'est au surplus, tout à fait consciemment que le législateur a fait figurer dans la loi les deux mots "le plus".

On trouve à ce sujet dans les débats parlementaires des indications précises.

Monsieur René Coty avait, en effet, demandé au Sénat le 17 Juin 1936 la suppression des mots "le plus". Il se déclarait décidé à renoncer à son amendement si le Ministre du travail était décidé à donner au texte "l'interprétation la plus favorable et à ne pas fermer la porte des commissions mixtes aux syndicats qui, sans être "les plus représentatifs" sont tout de même réellement, sérieusement représentatifs de tout ou partie, soit du patronat, soit du personnel..."

Le Ministre du Travail interpellé ainsi répondit que le système préconisé allait livrer la commission mixte, dès le début de sa formation, "à de sérieuses à de nombreuses difficultés", car "qui donc alors dira que telle organisation qui réclame sa représentation dans une commission mixte est fictive, est fantôme ? Il se trouvera toujours quelqu'un pour nous apporter les preuves de la solidité, de la vitalité de telle organisation. Ce sera très facile..."

Quant au Président du Conseil, Mr. Léon Blum, à l'occasion de la même question, le même jour, il s'exprimait ainsi devant le Sénat : "Nous tentons un commencement d'organisation (de la profession) et cette tentative est condamnée d'avance... si à l'intérieur des débats d'où sortiront les conventions collectives nous introduisons la multiplicité d'organisations patronales et d'organisations ouvrières, déjà animées les unes contre les autres d'un esprit de concurrence et de rivalité....

"Tout au long de la législation du travail dans ce pays on a considéré que la plus importante, la plus représentative des organisations représentant soit le patronat, soit la classe ouvrière, avait qualité pour traiter en son nom"...

A la suite de ces déclarations, l'amendement de Mr. Coty fut repoussé par 189 voix contre 108.

Il ne s'agit donc pas de convoquer à la commission mixte les délégués de tous les syndicats représentatifs de la profession, mais seulement des organisations "les plus représentatives".

Appel à plusieurs organismes.

Mais ceci dit, peut-on convoquer plusieurs organisations soit ouvrières, soit patronales, lorsqu'il existe des organisations ayant une importance comparable ? En voici un exemple que l'on retrouve à peu près constamment : Chez les employés il y a égalité d'effectif entre le syndicat des travailleurs chrétiens et quelques fédérations de techniciens ou d'employés affiliés à la C.G.T. Lorsqu'il s'agira de traiter de conventions collectives, fixant le statut des techniciens, ou des employés, va-t-on choisir une association plutôt qu'une autre, ou va-t-on convoquer les deux associations ?

Il semble bien qu'on fera appel aux deux associations, quelle que soit l'interprétation donnée aux paroles précitées de Mr. Léon Blum, en présence du texte de loi qui vise les organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives ce qui laisse supposer qu'il peut y avoir plusieurs organisations soit patronales, soit ouvrières susceptibles d'être considérées comme "les plus représentatives". La jurisprudence du Conseil national économique est dans ce sens.

Signalons enfin que l'administration, de son côté, a suggéré une solution qui paraît de nature à concilier à la fois le texte de la loi et les légitimes soucis du législateur tels qu'ils résultent des débats parlementaires. On lit en effet dans la circulaire du 17 Août 1936 précitée : "il peut cependant se trouver que dans certaines branches d'industrie ou de

commerce, plusieurs organisations syndicales apparaissent comme présentant le caractère d'organisations les plus représentatives au sens plus haut indiqué. La meilleure solution dans ce cas est d'amener les organisations qui apparaissent comme étant les plus représentatives à s'entendre pour former au sein de la commission mixte la délégation incontestablement la plus représentative de la profession".

En fait, il est d'ailleurs fréquent que plusieurs organisations aient été admises à signer une convention collective unique précisément pour lui donner le caractère de généralité désirable et éviter que les employeurs ne puissent invoquer une signature unique, pour échapper aux obligations conventionnelles. Imaginons qu'une convention collective n'ait été passée qu'entre la C.G.T. et l'organisation patronale et imaginons aussi que des employés appartenant au syndicat des travailleurs chrétiens réclament le bénéfice de cette convention collective, cette convention ne leur a pas été fixée par un arrêté ministériel, il en résultera que les patrons invoqueront l'absence d'une certaine organisation pour dénier à ses représentants le droit au bénéfice de ces clauses. Si, au contraire lors de la signature, on a pu obtenir la présence des représentants de cette organisation, un pareil argument ne pourra être accepté. Le cas est particulièrement fréquent pour les organisations d'employés, de techniciens et de collaborateurs et la pluralité des représentants a été admise également, par les arbitres et surarbitres. On pourra se reporter par exemple à ce sujet, à une sentence de Mr. Pinot du 5 Mars 1937 concernant un litige intéressant le personnel de bureau des transports de la région parisienne. "Considérant -dit cet arbitrage- que ni l'une, ni l'autre de ces trois organisations intéressées n'est fondée à prétendre représenter à l'exclusion des deux autres, le caractère le plus représentatif de la profession, pour l'ensemble du personnel dont il s'agit, les trois organisations s'entendront pour constituer une délégation commune, ou faute d'entente, l'une désignera un représentant et chacune des deux autres un représentant chacune".

Vous voyez qu'ici on a fait une application distributive pour placer les trois organisations sur le même pied.

Cas des conventions nationales.

Les organisations signataires d'une convention nationale doivent être les plus représentatives pour la France entière. Il en est ainsi par exemple de la Convention Nationale intervenue dans l'imprimerie le

17 Septembre 1936, qui porte les signatures de la Fédération des syndicats des maîtres imprimeurs de France, d'une part, et de la Fédération Française des travailleurs du livre, organisation dont le rayon d'action s'étend à toute la France.

Les conventions nationales sont susceptibles de poser des problèmes délicats. Il arrive quelquefois que les conventions nationales se bornent à poser des principes généraux et renvoient, en ce qui concerne divers points, et notamment les salaires, à des avenants locaux. La question qui se pose alors est celle de savoir si ces avenants doivent être signés par les syndicats locaux affiliés aux organisations signataires, ou bien s'ils doivent être signés par les groupements locaux les plus représentatifs, pour la région considérée, alors même que ces groupements n'auraient aucun lien avec les organisations contractantes. Il ne paraît pas contestable que le problème des organisations les plus représentatives doive être résolu, en tout état de cause, en fonction de la région considérée. Les syndicats, signataires d'une convention nationale, n'auront donc qualité pour signer les avenants locaux, que s'ils constituent en fait, les organisations les plus représentatives de la profession pour la région visée à l'avenant. La question s'est posée devant le Conseil national économique, au sujet de la convention nationale intervenue dans l'industrie routière. Et c'est dans ce sens qu'elle a été résolue.

Cette réunion n'est pas une réunion automatique, elle n'est pas nécessairement spontanée - elle peut l'être, mais elle ne l'est pas forcément. En général, cette réunion est une réunion provoquée par le Ministre du Travail ou par son représentant sur la demande d'une organisation syndicale, ce qui exclut par conséquent toute demande émanant soit de personnalités individuelles, soit de groupements ne formant pas des syndicats ou des unions de syndicats, mais la demande peut émaner soit d'une association professionnelle ouvrière, soit d'une association professionnelle patronale.

Est-ce à dire qu'il soit impossible qu'une réunion de cette commission mixte ait lieu par voie d'accord entre patrons et ouvriers, et est-ce à dire que cette réunion ne donne point à la convention qui n'en suivra le même caractère qu'à la convention provenant d'une réunion provoquée?

Non. Il a été jugé, en effet, que lorsque la réunion avait été faite spontanément par les intéressés eux-mêmes, lorsque l'accord est intervenu, il peut faire l'objet d'une extension, à la condition que

2°- Réunion de la Commission mixte.
Qui en prend l'initiative?

Une convention non provoquée peut-elle être entendue.

les associations qui ont pris part à la négociation et à la conclusion soient considérées par l'autorité compétente comme étant les plus représentatives en l'espèce.

3°- Rôle de la commission mixte.

Son rôle est simple, Elle a pour objet la conclusion d'une convention collective. Le rôle qui lui incombe est donc l'élaboration de cette convention, et nous verrons par la suite en quoi consiste cette élaboration quand nous étudierons les caractères de cette convention collective particulière, qui est issue de cette négociation d'un ordre spécial.

4°- Quid au cas où la commission mixte ne parvient pas à un accord.

Du rôle du ministre.

Il avait d'abord été envisagé par le gouvernement qu'en cas de désaccord au sein de la commission, le ministre du travail pourrait à la demande de l'une des parties en présence, trancher le différend, après avis de la section ou des sections compétentes du conseil national économique. En d'autres termes, le ministre du travail était investi d'une sorte de mission d'arbitrage dans le cas de désunion au sein de la commission. Mais à la suite de l'opposition qui fut faite à cette proposition, notamment par des députés appartenant au groupe socialiste et au groupe communiste, on abandonna cette idée pour une autre idée d'intervention et non plus d'arbitrage.

Médiateur et non arbitre.

Le texte définitif prévoit, en effet, qu'en cas de désaccord à l'intérieur de la commission mixte, le ministre du travail pourra, à la demande de l'une des parties, non plus "trancher le différend", mais "intervenir pour aider à la solution du différend".

Ce texte de l'article 31 maintient par ailleurs la nécessité de l'avis de la section ou des sections compétentes du conseil national économique. Pratiquement, le ministre du travail n'est pas intervenu dans les conditions prévues par la loi "pour aider à la solution du différend" et il n'a jusqu'à l'heure actuelle demandé à ce sujet aucun avis aux sections du conseil national économique.

Application de la procédure ordinaire d'arbitrage.

On s'est rendu compte, en effet, que s'il y avait conflit au sujet de la conclusion d'une convention collective au sein de la commission mixte, prévu par la loi de 1936, il valait beaucoup mieux considérer ce différend comme étant un différend collectif, ouvrant la voie à l'intervention, non point de l'administration ou du ministre comme arbitre, mais bien plutôt à la procédure normale de conciliation et d'arbitrage dont rien n'indique que les représentants n'aient point qualité pour trancher ce conflit collectif au même titre que les autres conflits. Pratiquement, lorsqu'il y a eu discussion entre patrons et ouvriers à l'occasion de l'élaboration d'une convention collecti-

ve, lorsque cette convention a fait de la part des ouvriers notamment, l'objet d'une demande d'arbitrage, les arbitres et les surarbitres saisis par les autorités compétentes pour la solution de ce conflit n'ont point hésité à se déclarer compétents et à trancher le différend dans le sens somme toute d'une substitution de l'arbitre aux intéressés eux-mêmes dans la confection de l'ensemble de la convention ou tout au moins des dispositions litigieuses de celle-ci c'est pourquoi le ministre du travail n'a pas eu à intervenir, étant donné qu'il était plus normal de considérer que ce différend étant d'ordre collectif, il n'y avait pas lieu de lui appliquer d'autre procédure que celle de la procédure ordinaire de solution des conflits du travail.

Le contenu et le domaine de la convention collective.

Aux termes de l'article 31, la convention a pour but de régler "... les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée pour une région déterminée ou pour l'ensemble du territoire". On peut déduire de cette formule l'objet de la convention et le champ d'application professionnel et territorial de celle-ci.

I°- L'objet de la convention.
Le principe.

La convention collective a pour objet de régler "les rapports entre employeurs et employés". Par conséquent, il est indispensable que le lien qui unit les parties à la convention collective soit un lien de subordination entre patrons et ouvriers et employés, entre salariés et salariants.

En d'autres termes, si le lien qui unit les deux parties en présence n'est point un lien de subordination, il n'y a pas lieu à la conclusion de convention collective.

Les difficultés d'application.

Dans quel cas pourra-t-il y avoir doute ?

Le doute surgira principalement lorsqu'on pourra se demander si le rapport juridique entre le donneur de travail et l'exécutant de l'ouvrage est un contrat d'entreprise laissant au travailleur dans l'exécution de sa tâche une liberté telle qu'il n'existe point entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination susceptible de donner à leurs relations juridiques le caractère d'un état de contrat de travail.

Les ouvriers à domicile.

Il en est aussi par exemple : quand on a affaire à des travailleurs à domicile exécutant le travail dans des conditions telles qu'ils y jouissent d'une grande liberté quant à la durée de son exécution quant à l'époque où l'ouvrage doit être rendu, quant aux matières employées, voire même quant à la façon. Le travailleur à domicile, en pareil cas, est assimilable à un petit entrepreneur individuel et que le lien qui l'unit au

donneur d'ouvrage n'est point un contrat de travail.

Au contraire, s'il s'agit comme nous avons eu l'occasion de le décider récemment, s'il s'agit par exemple d'un travailleur à domicile de l'industrie du vêtement, d'ouvriers apiéceurs tailleurs, et si ces ouvriers reçoivent le travail de la main des maîtres-tailleurs, dans des conditions telles que leur propre besogne consiste uniquement dans la confection d'une pièce, dans l'ajustement d'un vêtement et s'ils sont tenus, quant à la restitution de l'objet qui leur est ainsi donné à l'observation d'un délai, lorsque le prix de façon est fixé d'une manière ferme, lorsque par conséquent, ils ne sont pas les maîtres de l'ouvrage et lorsqu'ils ne sont point les maîtres du délai d'exécution. On peut considérer, en pareil cas, qu'il y a un lien de subordination, que le contrat qui unit l'ouvrier au donneur d'ouvrage est un contrat de travail et par conséquent que ce contrat peut donner lieu à la négociation, à la conclusion d'une convention collective de travail, alors que, dans la première hypothèse, cette possibilité était exclue. Voilà, par conséquent la première question qui se pose et qui résulte du fait que la convention collective a pour objet de régler les rapports entre employeurs et employés.

Quid des clauses étrangères aux rapports.

En disposant que la convention a pour objet de régler les rapports entre employeur et employé, l'article 31 va déterminer, de façon expresse, l'objet de la convention et donc le cadre juridique de celle-ci. En d'autres termes, toute clause, toute disposition de la convention collective étrangère aux rapports entre ouvriers et patrons, entre employé et employeur sera réputée non écrite. Elle n'entraînera pas nécessairement l'annulation de la convention collective en question, à moins qu'elle n'en forme une clause substantielle, mais elle sera réputée non écrite étant étrangère aux rapports entre patrons et ouvriers.

La question du pourboire et du prix au service.

Ex. Il avait été inscrit, dans une convention collective entre maîtres hôteliers et leur personnel, que les pourboires étant désormais inclus dans la note des clients, cette note se trouverait majorée de 15 % et qu'on obtiendrait par conséquent ainsi de la clientèle un paiement supplémentaire. Il a été décidé par le Conseil National Economique que cette disposition ne régissant pas les rapports entre le personnel et le patronat, mais les rapports entre les maîtres-hôteliers et leur clientèle, n'avait pas sa place dans une convention collective. Autre cas: les pharmaciens de Reims avaient décidé qu'en application de la loi de 48 h. il serait institué la semaine américaine, c'est-à-dire la fermeture du samedi soir au

La question
des heures
d'ouverture.

lundi à 1 h 1/2 avec fixation des heures d'ouverture et de fermeture des officines. Une annexe à la convention fixait, en outre, les heures d'ouverture et de fermeture des pharmacies. En somme, cette clause ne se contentait point de déterminer les obligations et les heures de travail du personnel - auquel cas, bien entendu, cette clause aurait eu ce caractère de règlement des rapports entre patrons et ouvriers - mais elle déterminait en quelque sorte les rapports entre la pharmacie et le public et même le rapport entre la pharmacie et le public, abstraction faite de tout rapport avec le personnel lorsque le pharmacien n'employait personne. Il a été jugé également que cette clause n'avait point sa place dans une convention collective et, sans annuler cette convention, elle avait lieu d'être supprimée ou considérée comme nulle.

2°- Le champ
d'application
professionnel
de la conven-
tion.

La convention, telle qu'elle résulte des travaux de la commission mixte, a pour objet de régler "les rapports entre employeurs et employés d'une branche d'industrie ou de commerce déterminée". Le but poursuivie par le législateur est l'organisation des conditions du travail dans le cadre de la profession. La conclusion de conventions spéciales à des branches d'industrie telle que la métallurgie, le tissage du coton, la menuiserie par exemple, répond donc exactement au vœu de la loi. Dans ces conditions, on ne peut sembler-t-il viser, dans une même convention, des travailleurs appartenant à plusieurs branches d'industrie ou de commerce, même si ces ouvriers exercent, à l'intérieur de chacune de ces branches, le même métier. Par exemple, s'il y a des ajusteurs mécaniciens employés dans l'industrie de la métallurgie et s'il y a des ajusteurs mécaniciens employés à titre accessoire dans des entreprises de transports, ou dans l'industrie du caoutchouc, ou dans l'industrie du pétrole, ces travailleurs, quoique faisant exactement la même besogne que les travailleurs de la métallurgie, devront voir régler leur sort par des conventions collectives propres à chaque branche d'industrie à laquelle ils appartiennent.

Ouvriers
spécialistes.

Employés.

En fait, la question s'est posée surtout pour les employés de commerce. Des demandes d'extension avaient été formulées au "sujet de conventions visant tous les employés de bureau des maisons de commerce et d'industrie" d'une ville, par exemple. Devait-on étendre ces conventions? On pouvait soutenir, en faveur de l'affirmative le raisonnement ci-après.

On admet, sans difficulté, qu'un syndicat patronal signe, à côté de la convention intéressant les ouvriers, une convention propre aux "employés". Il y a,

dans la métallurgie de la région parisienne une convention "ouvriers" et une convention "employés". Il en est de même dans l'industrie chimique, dans l'industrie du pétrole etc.. On admet encore, sans qu'il y ait le moindre doute à cet égard, que différents syndicats patronaux s'entendent avec les organisations ouvrières pour signer plusieurs conventions "employés". Dès lors, pourquoi s'opposer à ce que ces mêmes syndicats rédigent une convention unique condensant les résultats qui pourraient résulter d'une série de conventions particulières "employés"? Cette thèse se défend, en outre, victorieusement sur le terrain économique, car les employés de bureau auront le plus souvent, des connaissances et des aptitudes comparables, quelle que soit la profession de leur employeur, et il y a sans doute intérêt à unifier et à condamner leurs conditions de travail. Qu'importe, après tout, qu'une bonne sténo-dactylographe soit employée dans l'industrie chimique ou dans la métallurgie puisque les travaux qu'elle accomplira seront identiques, elle aura à écrire sous la dictée de son employeur, à reproduire des lettres commerciales, des rapports ou autres ouvrages de même nature. Par conséquent, la nature du travail étant identique, les conditions de travail doivent être identiques. Et on comprend qu'à des conditions de travail déterminées, corresponde une rémunération déterminée par la capacité professionnelle : nombre de mots pris par minute, nombre de langues étrangères connues. Tout ceci est indifférent de la branche d'industrie ou de commerce considérée et vise uniquement la capacité professionnelle de la catégorie envisagée.

Contradiction
de cette thèse
avec les textes.

Néanmoins, quelle que soit la valeur des arguments susvisés, la thèse ci-dessus ne paraît pas, en l'état du texte, devoir être admise. La convention doit, aux termes de la loi, réglementer : "une branche d'industrie ou de commerce déterminée", elle ne réglemente pas une forme d'activité. C'est à la convention visant une branche d'industrie ou de commerce déterminée qu'il appartient de régler le sort de tous les collaborateurs appartenant à cette branche. Cette solution permettra, le plus souvent, d'échapper aux difficultés provenant de l'absence de syndicats patronaux. Ajoutons enfin qu'en pratique rien n'empêche les intéressés de poursuivre l'unification des salaires alloués par les diverses conventions à une même catégorie d'employés et de réaliser, en fait, une coordination que la loi paraît aboutir à exclure.

Cette unification, dans certaines régions comme la région parisienne, est obtenue par le moyen suivant :

à côté des organisations spécifiques de la branche d'industrie intéressée, figure la Fédération des employés de même catégorie. Ex.: Récemment, dans un arbitrage sur l'industrie pétrolière, nous avons eu affaire, comme représentants des employés, à la fois aux techniciens et collaborateurs de l'industrie du pétrole et à la Fédération des employés de la région parisienne, ceux-ci étant en quelque sorte présents pour assurer que la rémunération des collaborateurs de cette branche particulière d'industrie et de commerce soit nivelée sur la base des rémunérations accordées à tous les employés qui, dans les autres branches, répondent aux mêmes qualités, aux mêmes qualifications professionnelles.

De la nécessité d'une délimitation professionnelle précise.

Il appartient, en tout cas, aux parties de délimiter avec soin le champ d'application professionnel de la convention. L'absence de précision sur ce point est en effet, susceptible de soulever les plus grandes difficultés, sinon tant que la convention reste sur le plan contractuel, tout au moins dès qu'elle fera l'objet d'une procédure d'extension. Il est indispensable que les parties à qui la convention sera imposée par mesure réglementaire, puissent connaître, sans ambiguïté, la branche d'activité visée par l'arrêté ministériel.

Quid en cas de silence de la convention sur ce point.

En fait, il arrive fréquemment que les conventions soient muettes ou insuffisamment explicites en ce qui concerne leur champ d'application professionnel. Il convient, pour résoudre les difficultés qui pourraient résulter de ce fait, de rechercher, conformément à un principe consacré par la Cour de Cassation quelle a été la commune intention des parties, celle-ci se dégagera presque toujours des éléments du dossier.

En voici un cas : la convention collective de la ganterie de Grenoble fournit un exemple des difficultés qui peuvent surgir au cours d'une procédure d'extension. Le texte dont la généralisation était proposée visait la ganterie, sans plus de précision. S'agissait-il de la ganterie en général: ganterie de peau et ganterie de tissu, ou seulement de l'une de ces deux industries très différentes l'une de l'autre? Le dossier ne pouvait laisser place à aucun doute sérieux: il s'agissait exclusivement de la ganterie de peau, comme l'établissaient à coup sûr les barèmes de salaires, et par conséquent les fabricants de gants de tissu devaient être laissés en dehors de l'application de la convention. Autre exemple: une convention avait été signée pour la couture parisienne. S'agissait-il ici de la confection de vêtements quelles que fussent les conditions dans lesquelles cette confec-

tion était exécutée c'est-à-dire la confection faite d'avance ou, au contraire, la confection sur commande et sur mesures, pour la clientèle ? Il pouvait y avoir doute, le mot "couture" étant un mot qui n'est pas explicite par lui-même. Toutefois, à la lecture de la convention, et notamment à l'étude des barèmes et des spécialités professionnelles qui y étaient annexées, il était aisé de se rendre compte que la couture dont il s'agissait excluait la confection et comportait uniquement la couture sur mesure, ce que l'on appelle aussi quelquefois la haute couture. Ces développements établissent l'intérêt que présente pour les parties la délimitation précise de la branche d'industrie visée par la convention.

Des demandes
d'inapplica-
tion de la
convention.

Des difficultés d'un ordre un peu différent viennent se rattacher à la délimitation du champ d'application professionnelle des conventions. Il arrive fréquemment qu'au cours des procédures d'extension, des organisations, ou même de simples particuliers, viennent déclarer que la convention en cause, quoi qu'elle paraisse englober leur profession, ne doit pas leur être appliquée.

Exemple de la
carrosserie
parisienne.

Le cas s'est présenté notamment lors de l'examen, par le Conseil Economique, du dossier d'extension de la convention applicable à la métallurgie de la région parisienne. Les carrossiers de la région parisienne avaient été inclus dans la métallurgie. Ils sont venus devant le Conseil National Economique et ont fait valoir que c'était certainement par erreur qu'ils avaient été assimilés à la grosse métallurgie étant donné que la matière essentielle utilisée dans leur branche d'industrie est le bois et non pas le métal. Le Conseil National Economique fut assez embarrassé par la question qui lui était posée. Il parut, en effet, que la carrosserie est une industrie spéciale en entendant par là, non pas la carrosserie faite en série dans les grands ateliers de construction automobile où, en réalité ce n'est que l'assemblage des pièces de la voiture - mais de la carrosserie proprement dite faite par les successeurs des anciens fabricants de voiture à chevaux spécialisés aujourd'hui dans l'habillage des voitures de luxe qui donnent à chaque voiture un cachet particulier. Les carrossiers ainsi définis étaient venus se plaindre devant le Conseil National Economique d'avoir été assimilés à la métallurgie. Malheureusement pour eux, le président de leur syndicat avait apposé sa signature sur la convention du personnel ouvrier de la métallurgie, si bien qu'il y avait, en quelque sorte, chose jugée et

qu'ils avaient été eux-mêmes les artisans de la propre défaite de leur cause. En revanche, lorsque la question s'est posée pour eux dans leurs rapports avec leur personnel technique comme là ils avaient eu soin de ne point passer de convention collective et de ne point apposer leur signature sur la convention collective des employés de la métallurgie, ils ont pu, avec succès, plaider la différence entre leur industrie et l'industrie de la métallurgie et ils ont obtenu gain de cause.

L'examen de tels problèmes par le Conseil National Economique présente le double intérêt, soit d'éviter, en prenant position par un avis qui emprunte sa valeur à l'autorité morale de cet organisme, les contestations futures, soit de fournir un élément, facultatif il est vrai, mais important, de décision aux tribunaux qui pourraient avoir à connaître des questions susvisées. Tel étant le champ d'application professionnel des conventions collectives.

Examinons maintenant leur champ d'application géographique ou territorial.

Champ d'application territorial ou géographique.

Le champ d'application de la convention peut comprendre, soit une région "déterminée", soit "l'ensemble du territoire". La loi prévoit donc la conclusion de conventions locales et celle de conventions nationales.

Conventions locales. La "région déterminée" visée par la loi ne se confond pas avec les régions économiques des chambres de commerce, ni avec les anciennes divisions territoriales de la France. La "Région" peut comprendre un ou plusieurs départements, certains arrondissements, voire même une seule ville, les conditions d'exploitation de certains commerces étant comparables à l'intérieur d'une même ville et variant, au contraire, d'une ville à une autre, et plus encore, d'une ville à la campagne qui l'entoure".

Encore faut-il que la région choisie soit déterminée avec précision. Des formules du genre de celles-ci : "région du Midi, Vallée du Rhône" sont à écarter soit en raison de leur imprécision, soit en raison des difficultés de calcul qu'elles soulèvent. Elles seraient susceptibles, en effet, de prêter à de futures contestations, et à ce titre, elles suscitent les observations du Conseil National Economique. Néanmoins, il faut reconnaître qu'en ce qui concerne la ville de Paris et la région parisienne, c'est bien ainsi que les choses se passent. Dans la convention de la métallurgie de la région parisienne, les tarifs ne sont pas des tarifs uniformes, ce sont des tarifs qui sont différents selon les secteurs de la région parisienne

et ces secteurs sont eux-mêmes calculés en fonction de l'éloignement de la ville de Paris par rayon de 20 km.

Du rôle du
Ministre du
travail.

Les services du ministère du travail jouent d'ailleurs, en la circonstance, le rôle des auteurs des conventions collectives et, lorsque l'extension d'une convention collective est demandée, les employés ou les fonctionnaires du ministère n'hésitent pas à inviter les intéressés à préciser le champ d'application en fonction de circonscriptions administratives existantes. Par exemple, on peut très bien admettre, comme formule suffisamment précise, que la convention s'appliquera à tel département à l'exception de tel arrondissement. De même, on pourra parfaitement admettre un libellé ainsi conçu: la présente convention s'applique à tel arrondissement à l'exception de tel ou tel canton. Il faut, au contraire, éviter des formules qui sont imprécises et prêtent à confusion; par exemple, il n'est pas toujours commode, étant donné que les parties ne sont pas toujours d'accord sur la définition du mot, d'employer le mot "limitrophe", parler, par exemple, d'un département et des départements limitrophes peut soulever quelques difficultés étant donné que souvent la limite commune de départements est extrêmement étroite et qu'il va y avoir doute sur le point de savoir si ce département réputé limitrophe doit être compris dans la convention ou si, au contraire, il doit en être exclu.

De la combinaison entre
le champ d'application et
la représentativité.

Les organisations contractantes ne peuvent d'ailleurs fixer arbitrairement le champ d'application de la convention. Ce champ d'application est, en effet, fonction du caractère représentatif des organisations pour les régions considérées et si, par exemple, une organisation représentative pour un certain arrondissement prétend, à la faveur d'une demande d'extension obtenir l'application de la convention à une région où le syndicat correspondant n'est pas le plus représentatif, il y aura là une raison d'exclure l'extension, raison qui ne sera pas territoriale mais raison qui sera professionnelle ou de représentativité.

Les conventions
nationales.

La loi prévoit expressément les conventions applicables à l'ensemble du territoire. Nous avons déjà indiqué que des conventions de ce genre ne peuvent intervenir qu'entre organisations les plus représentatives pour l'ensemble du territoire. Précisons que des conventions nationales sont déjà intervenues, en fait, dans la banque, l'imprimerie, l'industrie des cuirs et peaux, des chaussures, l'industrie routière, l'ameublement, etc... La demande d'extension ne pourra être retenue par le ministre du travail qu'en ce qui

concerne la France métropolitaine. Les parties devront s'adresser, en ce qui concerne l'Algérie, au ministre de l'Intérieur qui transmettra leur demande au Gouverneur Général de l'Algérie.

Le contenu de la Convention.

Aux termes de l'art. 31 v. du livre Ier, du Code du Travail: "La convention collective de travail résultant de l'accord intervenu dans la commission mixte réunie en vertu des articles 31 va et 31 vb doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée et contenir des dispositions concernant notamment :

1°- La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs:

2°- L'institution, dans les établissements occupant plus de 10 personnes, des délégués élus dans son sein par le personnel ayant qualité pour représenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code du Travail, et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et les sécurités, ces délégués élus pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

3°- les salaires minima par catégorie et par région:

4°- le délai-congé;

5°- L'organisation de l'apprentissage.

6°- La procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application;

7°- La procédure suivant laquelle elle peut être révisée ou modifiée.

Les conventions collectives ne doivent pas contenir de dispositions contraires aux lois et règlements en vigueur, mais peuvent stipuler des dispositions plus favorables".

Tel étant le texte fondamental de la loi de 1936 il convient maintenant de l'analyser en recherchant, avec quelque détail, ce que couvrent ces différentes mentions.

1°- Durée de la convention.

La convention résultant des délibérations de la commission mixte doit indiquer si elle est conclue pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque la convention est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut pas excéder 5 ans, conformément à l'article 31 g du livre Ier du Code du Travail (loi de 1919). En pratique, il est exceptionnel que ce délai soit atteint, en général, les parties, désireuses de ne point se lier pour trop longtemps, désireuses de pouvoir réviser les clauses

de la convention à intervalle suffisamment rapproché et cependant suffisamment éloigné pour donner quelque stabilité à leurs relations, conviennent de donner à la convention une durée moyenne de un à 2 ans.

Effets du
terme sans
dénonciation.

La fixation d'une durée déterminée a paru si souhaitable du reste au Conseil National Economique qu'il a suggéré de modifier la loi en vue d'imposer aux parties signataires l'adoption d'une durée à échéance fixe. Néanmoins, à défaut de stipulation contraire, une convention collective à durée déterminée et qui n'est point dénoncée dans le délai de préavis qui y est stipulé, ne perd pas toute valeur par l'arrivée du terme. L'arrivée du terme a simplement pour effet de transformer la convention à durée déterminée en convention à durée indéterminée. D'ailleurs, souvent les conventions à durée déterminée comportent la clause de tacite reconduction, c'est-à-dire que si elles ne sont point dénoncées dans le délai de préavis précédant l'échéance qui y est prévue, elles sont renouvelées pour une durée égale à celle pour laquelle elles avaient été primitivement conclues. Il y a lieu d'ailleurs de signaler qu'en ce qui concerne la durée des conventions collectives, une loi du 18 juillet 1937 a édicté des mesures exceptionnelles et transitoires motivées par le souci d'éviter les difficultés provenant du renouvellement des accords au cours d'une période de redressement. Il avait été, en effet, prévu à l'origine que les conventions collectives n'auraient qu'une durée déterminée et, comme ces conventions collectives risquaient de voir leurs échéances tomber toutes à la même époque - puisque la période de 1936 avait été une période de floraison des conventions collectives, - et comme on pouvait redouter que la mise en question des problèmes - et particulièrement de la révision des salaires - soulevés par la révision des conventions collectives ne suscitât des difficultés ou de l'agitation, le gouvernement prit alors la décision de renouveler automatiquement, et jusqu'à une certaine époque, toutes les conventions en cours, nonobstant le fait que ces conventions pouvaient avoir des échéances différentes et pouvaient venir à expiration à l'intérieur même du délai de prorogation qui était ainsi accordé.

2°-La liberté
syndicale
et d'opinion.

La liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs constitue une des conquêtes les plus importantes obtenues lors de la conclusion des accords Matignon et consacrées par les clauses des conventions collectives stipulées obligatoirement aux termes de la loi de 1936.

La loi du 24 Juin 1936 qui s'inspire du princi-

pe de liberté syndicale et ne consacre d'ailleurs à ce point de vue aucun privilège ni aucun monopole au profit d'une organisation ou d'une confédération déterminée, cette loi impose simplement aux intéressés l'obligation d'insérer dans la convention des dispositions consacrant la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs. L'inspiration de ce texte est certainement due aux codes de concurrence loyale du Président Roosevelt qui, eux aussi, contiennent une disposition que les travailleurs américains avaient considéré comme essentielle concernant la liberté pour eux d'adhérer au syndicat de leur choix et de ne point être contraints, comme prétendaient le leur imposer certains patrons, de s'affilier à des syndicats d'une nature ou d'une allégeance particulière. Or, en fait, il arrive assez fréquemment que les parties signataires d'une convention - alors même qu'elles ont énoncé correctement le principe de liberté conformément à la loi - adoptent des dispositions particulières qui portent atteinte à ce même principe. Il y a donc lieu, à l'occasion de la liberté syndicale et de la liberté d'opinion des travailleurs, de rechercher quelles sont les difficultés susceptibles d'être élevées et de rechercher quelles sont les solutions qu'appellent ces questions.

De la clause
de réserve ex-
clusive
des emplois aux
syndiqués.

Il arrive parfois que les conventions contiennent une clause d'après laquelle, à qualité égale, on devra employer, de préférence les ouvriers syndiqués. La formule relative à l'emploi exclusif des ouvriers syndiqués n'est pas nouvelle et nous l'avons rencontrée, chemin faisant. Elle figurait déjà avant la guerre, dans certaines conventions et sa validité a été mise en doute devant certains tribunaux. Mais, nous avons remarqué aussi que la Cour de Cassation avait estimé qu'il n'y avait là rien que de tout à fait conforme à la liberté de convention des parties, à la condition, bien entendu, que cette insertion n'eût pas un but de malveillance à l'égard de telle ou telle catégorie d'ouvriers. Est-ce à dire que l'insertion de cette clause dans les conventions collectives destinées à devenir la loi de la profession ne soulève aucune difficulté ? Il y a là une question un peu délicate.

Du caractère
particulier
des conventions
extensibles.

Ici la question présente un autre caractère. Nous ne sommes plus en face d'une convention collective facultative en quelque sorte, d'une convention collective particulière, nous sommes en face d'une convention collective susceptible d'être étendue de façon obligatoire et générale à de tierces personnes, à des personnes qui n'étaient point signataires, par exemple, à tous les établissements, à tous les em-

ployeurs, à tous les salariés d'une même branche d'industrie.

Dans ces conditions, admettre la stipulation dans une convention de cette nature, d'une clause aux termes de laquelle, seuls, pourraient être employés les ouvriers syndiqués ou les ouvriers affiliés à un certain syndicat, ne serait-ce point, en réalité, priver ceux qui n'y seraient point affiliés de toute possibilité de travail? Et ne serait-ce point, par voie de conséquence et sous couleur de liberté syndicale, porter atteinte à ce principe, lequel comporte le droit d'adhérer à un syndicat et la possibilité de ne point être inquiété à l'occasion de cette affiliation, mais lequel comporte aussi, en contre-partie, la possibilité de ne point adhérer à un syndicat.

Donc la liberté syndicale elle-même s'oppose en raison de l'extensibilité possible de la convention collective, à la mention d'une clause interdisant l'embauchage d'ouvriers non syndiqués, ou limitant cet embauchage à des ouvriers affiliés à un syndicat d'une nature particulière.

Ainsi d'ailleurs en a jugé le Conseil National Economique lorsqu'il a été saisi de questions de cette nature.

La 9ème section professionnelle du Conseil National Economique estimait par exemple le 2 Février 1937, lors de l'examen de la convention du bâtiment de la Haute-Savoie, que la disposition litigieuse était contraire aux prescriptions légales sur la liberté syndicale et la liberté d'opinions des travailleurs. De même, la clause suivant laquelle l'organisation ouvrière signataire d'une convention se réserverait le monopole ou le privilège pour la distribution de tracts pour la révocation du mandat des délégués élus, pour la convocation des électeurs, cette clause a été jugée comme illicite et comme contraire à la liberté syndicale.

Enfin, la disposition qui exige que les électeurs et les éligibles pour les élections des délégués, soient syndiqués, est apparue contraire au principe de liberté syndicale.

3°- L'institution de délégués du personnel.

L'institution de délégués du personnel, sans être une innovation de la loi de 1936, puisque aussi bien les délégués avaient été créés bénévolement par certains chefs d'entreprises, et que leur institution avait été généralisée pendant la guerre dans les établissements travaillant pour la défense nationale, a été cependant généralisée, consacrée, rendue obligatoire par la loi de Juin 1936.

Le principe, admis par la Confédération générale

du patronat, dans les accords Matigon, ne paraît pas avoir soulevé de graves objections. La clause relative aux délégués est en effet une de celles que l'on rencontre le plus souvent dans les conventions, celle sur laquelle il semble que les conventions collectives s'étendent avec le plus de complaisance.

Les délégués ouvriers sont institués en vertu de l'article 31 VC 3ème Alinéa du livre premier du code du travail, lequel prévoit que dans les établissements occupant plus de dix personnes, il sera obligatoirement institué un ou plusieurs délégués du personnel.

Par conséquent, les établissements comportant moins de dix personnes, notamment les établissements artisanaux, ne sont pas obligés de nommer des délégués.

parmi les électeurs des ouvriers à domicile.

Il paraît résulter, en outre, de la formule employée par la loi, que les ouvriers à domicile qui ne sont pas employés à l'intérieur des établissements seuls visés par la loi, ne sont pas appelés obligatoirement à participer à l'élection des délégués: ce qui n'empêche pas d'ailleurs les patrons, s'ils le désirent d'utiliser le concours de ces ouvriers à domicile pour la désignation du personnel délégué d'atelier, en faisant entrer, bien entendu, ces ouvriers à domicile dans le compte de leur personnel pour la détermination du nombre des délégués auxquels ils ont droit. Les délégués sont en tout cas les représentants de la totalité du personnel et non pas d'une seule catégorie d'entre eux, par exemple les syndiqués.

Il s'ensuit que la clause qui prévoit que le délégué doit être choisi parmi les syndiqués, ne répond point à la prescription légale énoncée par l'article 31 VC du code du travail.

Electorat.

La loi ne précise pas les conditions d'électorat et d'éligibilité des délégués. Elle n'indique pas davantage le nombre des délégués. Mais ceci vient d'être réglé dans le détail par le décret du 12 Novembre 1938. Celui-ci a modifié les anciennes dispositions conventionnelles, a réduit le nombre des délégués pour les empêcher de dégénérer en délégations multiples, et à élever l'âge de l'électorat sans rien changer aux conditions et à l'âge de l'éligibilité. Antérieurement au décret du 12 Novembre 1938, en effet, l'électorat était obtenu à l'âge de 18 ans et après trois mois de présence dans l'établissement. Dorénavant, c'est à vingt un ans seulement que les travailleurs, hommes et femmes, sont appelés à participer à l'élection de leurs représentants.

Eligibilité.

Quant aux représentants eux-mêmes, ils ne peuvent être choisis que parmi les travailleurs âgés de 35 ans

au moins et travaillant dans l'établissement sans interruption depuis un an au moins.

En revanche, si cette condition était de nature à réduire le nombre des éligibles à moins de 5, cette période de stage obligatoire pourrait être abaissée de façon à ne point limiter par trop le choix des électeurs et à ne pas permettre aux employeurs en congédiant systématiquement les travailleurs à moins d'un an de présence, d'empêcher toute élection de délégués.

Exclusion des commerçants.

Une autre mention stipule que les "ouvriers tenant commerce de détail, de quelque nature que ce soit, soit par eux-mêmes, soit par leur conjoint, ne sont pas éligibles". Ceci parce que tout commerçant peut par la pratique de la vente à crédit se créer sur la clientèle une sorte d'influence dont les ouvriers, s'ils exerçaient un pareil commerce, seraient susceptibles de se servir pour obtenir une élection facile de la part de leurs clients.

La constitution du collège électoral a soulevé quelques légères difficultés qui tendent de plus en plus à s'atténuer d'ailleurs, parce que la pratique les ayant révélées, les conventions collectives se sont efforcées de les atténuer et parce que le décret du 12 Novembre 1938, à la lumière de deux années d'application a lui aussi modifié les clauses en vigueur.

Collèges multiples ou collège unique.

1°- La question s'est posée de savoir si les délégués devaient être élus par tout le personnel réuni en un collège électoral unique, ou bien si chaque service avait le droit d'élire son délégué. Les textes ne fournissent aucun renseignement à cet égard.

Néanmoins, il semble, étant donné la diversité des intérêts en présence, la diversité de la hiérarchie du personnel, qu'il vaut mieux peut-être pour éviter la création de sortes de petits syndicats d'usines, ne nommer de délégués que pour les différentes catégories de personnel et pour les différents ateliers.

C'est ainsi par exemple, que dans une convention collective qui nous est familière, nous avons constaté que le personnel ouvrier nommait ses délégués, que le personnel employé nommait les siens, que le personnel collaborateur travaillant directement avec la direction, avait non pas des délégués, mais des représentants qui avaient accès à tout moment à la direction et qui pouvaient présenter les réclamations ou suggestions du personnel ainsi représenté.

Nationalité.

2°- Une question qui a été aussi posée à l'occasion des délégués est celle de la nationalité.

En principe, les délégués d'atelier doivent être de nationalité Française; on considère en effet que la délégation est l'exercice d'une sorte de droit quasi-politique, et de même que les administrateurs d'un syndicat doivent être Français, de même on exigeait très légitimement des délégués du personnel la qualité de Français. Mais qu'est-ce que cela veut dire. Est-ce que des ouvriers nord-africains par exemple, qui ne sont point citoyens, mais simplement sujets Français, peuvent être délégués d'atelier ? C'est le cas notamment de nos indigènes de l'Afrique du Nord, qui sont de nationalité Française, sans avoir le droit, à la citoyenneté française. La question était délicate, parce que la loi exige en même temps que la qualité de Français, la possession des droits civiques.

Les droits civiques comportent-ils le droit d'exercer des droits électoraux ?

Mais alors, les femmes ne pourraient point être délégués d'atelier étant donné que l'électorat et l'éligibilité des femmes sont restreints et généralement réservés aux élections consulaires et aux élections prud'hommales. Par conséquent, très légitimement à notre avis, le conseil national économique saisi de la question, a jugé que les sujets Français nord-africains jouissaient d'un statut civique particulier et qu'à la condition de ne point avoir été privés de leurs droits civiques propres par une condamnation infamante, ils pourraient être élus comme délégués d'ateliers. Quant au mode des élections qui fait généralement l'objet de tant de dispositions ayant pour but d'en assurer le secret, d'indiquer les conditions du dépouillement, de déterminer les majorités, il a fait l'objet dans le décret du 12 Novembre 1938, d'un certain nombre de dispositions qui assimilent de plus en plus les élections des délégués et des élections politiques, en ce sens, que le scrutin doit être secret, être fait sous enveloppe, et que le contentieux électoral, s'il y en a un, ressortit de la compétence du juge de paix.

Fonctions des délégués.

Les délégués ont qualité pour "présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été directement satisfaites et relatives à l'application des tarifs de salaires, du Code de Travail et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité..." En d'autres termes, les délégués d'atelier ont qualité pour présenter toutes les réclamations susceptibles d'avoir un intérêt pour les travailleurs, à savoir respect des tarifs, respect des conditions du travail, respect de l'hygiène et de la sécurité.

Le décret du 12 Novembre 1938 semble avoir résolu par préterition une question que la loi de 1936 avait réglée autrement.

Du concours
d'un repré-
sentant du
syndicat.

Aux termes de la loi de 1936, en effet, il était loisible au délégué d'atelier qui le désirait de se faire assister, dans l'accomplissement de sa mission, par un représentant du syndicat de sa profession. Or, dans le décret-loi du 12 novembre 1938, visant le statut des délégués ouvriers, cette mention est tombée. A-t-elle eu pour effet d'abroger l'article 31 c alinéa 3 du code du travail, ou ne l'a-t-elle pas fait ?

Révocation des
délégués.

Jusqu'à présent, la question n'a pas été réglée juridictionnellement. Il nous paraît que ce silence est voulu et que le législateur a entendu ainsi limiter strictement au délégué le droit de présenter des revendications pour éviter l'ingérence dans l'usine du syndicat ou de son représentant. Mais c'est une question délicate et qui soulève de nombreuses difficultés. Il conviendra de la voir trancher par les juridictions compétentes, avant de formuler sur elle un jugement définitif.

Les délégués d'atelier ont donné lieu à d'autres difficultés et la principale d'entre elles, concerne leur licenciement.

Lorsqu'un employeur congédie un délégué, il motive généralement sa décision par une raison professionnelle: incapacité, atteinte à la discipline de l'atelier, désobéissance à des ordres reçus, etc,... Jamais un patron habile n'invoquera, à l'encontre de son délégué d'atelier, sa qualité de délégué pour l'exclure ou le congédier. Mais, très souvent le motif invoqué est un prétexte, la raison véritable est précisément la qualité de délégué d'atelier, et l'attitude, l'activité dont le délégué a fait montre en cette qualité. Il est impossible à un délégué d'atelier de ne point présenter les revendications dont il est saisi et la façon dont il présentera ces revendications, la nature de ces revendications, seront susceptibles de lui valoir l'animadversion soit du contremaître, soit du chef d'atelier, soit du directeur, soit de l'ingénieur, soit même du chef d'établissement auquel il se présentera. De là à créer à son encontre une sorte de défiance qui dégènera en hostilité, de là à voir souhaiter par les chefs aux différents degrés le départ, le congédiement de ce délégué, il n'y aura qu'un pas et telle faute qui aurait été considérée comme vénielle si elle avait été commise par un ouvrier ordinaire donnera lieu, si c'est un délégué qui s'en rend coupable, à une mesure de

sanction qui pourra aller jusqu'au congédiement.

Intervention
des arbitres.

La question du congédiement des délégués d'ateliers est précisément une de celles qui soulèvent le plus de difficultés et qui donnent lieu à un grand nombre d'arbitrage et de surarbitrage. D'abord, on s'est demandé si le congédiement d'un délégué d'atelier était nécessairement un conflit collectif. C'est ici qu'il convient de rechercher quelle est la raison vraie du congédiement. Si cette raison est une raison professionnelle, si c'est un motif qui n'a point de lien avec la qualité de délégué d'atelier le différend soulevé par ce congédiement sera un différend personnel, de la compétence du conseil de prud'hommes. Si, au contraire, le conflit soulevé par ce congédiement consiste dans l'exercice de la qualité de délégué d'atelier, alors on pourra le considérer comme une atteinte soit à la liberté syndicale, soit au droit de représentation, soit à la convention collective et à ses clauses; et par conséquent, à ce titre, cette mesure sera considérée comme un conflit collectif de la compétence de l'arbitrage obligatoire. C'est ainsi qu'ont jugé un certain nombre d'arbitres saisis de problèmes de cette nature.

4°) Les salaires minima par catégorie et par région.-

Lorsqu'en juin 1936, les accords Matignon furent conclus, lorsque la loi de 1936 vint consolider et homologuer ces accords, elle ne manqua pas de mentionner parmi les clauses obligatoires des conventions collectives susceptibles d'extension, la stipulation de tarifs de salaires minima par catégorie et par région.

La loi exige que les conventions collectives contiennent des dispositions particulières en ce qui concerne les salaires minima par catégorie et par région. Chaque convention doit donc contenir, soit dans son texte, soit dans son annexe, des barèmes détaillés de salaires avec mention des différentes catégories professionnelles et stipulation en face d'elles des salaires minima horaires, journaliers, hebdomadaires, mensuels, voire annuels.

Nomenclature
des profes-
sions.

Lorsqu'une convention collective est conclue pour un établissement ou pour une localité, il n'y a point de difficulté autre que celle de la nomenclature des professions et de la stipulation des salaires correspondants. La nomenclature des professions soulève quelques difficultés parce qu'il est parfois difficile de qualifier exactement la profession. Le cas de la profession de sténo-dactylographe, précédemment cité, peut se présenter pour des comp-

Délimitation
territoriale.

tables, pour des employés de bureau, pour des calculateurs, pour différentes catégories professionnelles selon le degré d'habileté des ouvriers. Dans l'industrie électrique, par exemple, tous les bobineurs, tous les appareilleurs, tous les installateurs ne sont pas de la même qualité professionnelle et selon les essais qu'ils peuvent accomplir, selon leur degré et leur valeur professionnelle, les salaires horaires auxquels ils pourront prétendre seront différents. Donc lorsque la convention s'applique à une localité unique, la seule difficulté est celle de la définition des travailleurs. Mais, lorsque la convention couvre un territoire plus étendu, lorsqu'il s'agit d'une convention collective nationale, comment ces conventions vont-elles fixer les salaires ?

La question est délicate parce qu'il importe que les conventions conservent en cette matière la souplesse nécessaire pour répondre aux conditions différentes d'exercice de la profession, aux variétés du coût de la vie et, en même temps, pour qu'elle ne crée point de région à région de différence trop sensible susceptible de provoquer un exode des uns vers les autres. Par exemple, l'employé à Paris ne sera généralement pas payé au même taux que l'employé de province où les conditions de vie sont souvent beaucoup moins onéreuses.

La discrimination des salaires selon les régions peut se faire d'après plusieurs procédés. En fait, ces différents procédés sont simultanément employés. La convention pourra d'abord classer les villes ou les régions en différentes catégories et convenir d'un abattement de tant % en ce qui concerne les villes classées dans la catégorie A et B. Par exemple, en ce qui concerne la métallurgie de la région parisienne, c'est le système qui est employé, Paris étant considéré comme le centre et la région parisienne, stricto sensu, étant considérée comme constituée par un cercle d'un certain rayon autour de Notre-Dame, deux autres cercles excentriques plus éloignés y sont adjoints, et, à chacun de ces cercles, correspond un abattement par rapport au salaire de Paris, abattement d'autant plus fort que le cercle est plus éloigné de Paris. Si bien que dans la région de Creil, par exemple, les ouvriers métallurgistes, à égalité de valeur professionnelle gagnent 20 % de moins que dans la région parisienne centrale.

On peut aussi s'en remettre de la fixation des salaires régionaux ou départementaux à des avenants. Par exemple, on conviendra qu'à chaque région correspondra un barème de salaires qui sera fixé localement.

Les allocations familiales.

Les allocations familiales, complément social du salaire, ont, elles aussi, donné lieu à un certain nombre de difficultés. On s'est demandé si les conventions collectives pouvaient contenir la mention des allocations familiales et du montant de ces allocations.

Nous n'avons pas hésité, quant à nous, lorsque nous avons été saisis de cette question, à considérer que les allocations familiales constituaient une portion tellement importante de la rémunération ouvrière qu'elles devaient être assimilées au salaire et que, par conséquent, rien ne faisait obstacle à ce qu'elles fussent inscrites dans les conventions collectives et à ce que, le cas échéant, elles donnassent lieu à révision lors de révision ou d'arbitrage visant les conventions collectives. Cette considération a paru au législateur si importante que, dans la loi du 4 Mars 1938, sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire, il n'a pas hésité à assimiler les allocations au salaire et à prescrire que tout relèvement des salaires devrait comporter un ajustement égal des allocations familiales.

Néanmoins, depuis l'année dernière, en particulier depuis les décrets du 12 Novembre 1938, une modification s'est produite: La difficulté tenait en effet à ce que les allocations familiales doivent en principe être uniformes pour toute une région indépendamment de la nature du travail effectué, indépendamment de la qualification professionnelle de l'ouvrier intéressé. Soit par exemple un département comprenant des ouvriers tisserands, des ouvriers métallurgistes et des ouvriers de produits chimiques. Supposons que, dans ce département, il y ait 3 conventions collectives relatives à chacune de ces catégories professionnelles et que chacune de ces conventions collectives contienne un barème d'allocations familiales différent pour chaque catégorie d'ouvriers étant donné que les caisses de compensation sont, elles aussi, professionnelles et différentes. Il pourra se faire que l'ouvrier de produits chimiques touche une allocation de 100 frs par mois pour le 1er. enfant alors que l'ouvrier métallurgiste touchera, par exemple, 60 frs, et l'ouvrier tisserand 30 francs seulement. C'est une injustice évidente, car si l'on peut admettre une différence dans les salaires proprement dits, qui sont la représentation d'une valeur économique et la contrepartie de la productivité économique du travailleur, en revanche, quand il s'agit d'une fraction sociale du salaire, qui n'est pas la rémunération d'un travail, mais de cette sorte de devoir social qu'a accompli le

travailleur en mettant au monde des enfants et en les élevant, il n'y a pas de raison pour que l'allocation familiale participe de la différence de la rémunération du travail. Il n'y a pas de raison pour que l'allocation familiale ne soit pas uniforme. Nous avons soutenu cette thèse dans un rapport présenté, l'année dernière, au ministère du Travail, au mois de Juillet et nous avons été heureux de la voir triompher dans les décrets du 12 Novembre 1938; ceux-ci ont, en effet, décidé que dorénavant les allocations familiales ne seraient plus affaire de convention collective, mais seraient réglées dans chaque département, par un arrêté ministériel et appliquées uniformément à tous les travailleurs, quelles que fussent leurs qualités, quel que fût leur emploi.

5°) Le Délai-congé.

La cinquième mention que doivent contenir les conventions collectives susceptibles d'extension, c'est la mention des conditions du délai-congé.

Le délai-congé est le délai que doit observer un employeur et un salarié avant de quitter effectivement son emploi et de façon à permettre, dans l'intervalle, à l'employeur de pourvoir au remplacement du travailleur qui le quitte et, au travailleur congédié, de trouver éventuellement un autre emploi.

Le délai-congé doit obligatoirement être mentionné dans les conventions collectives et cette mention est le seul moyen légal de modifier les délais d'usage très souvent prévus dans la plupart des professions. Les dispositions relatives au délai-congé figurant dans les conventions le sont sous les rubriques les plus diverses: "préavis", "conditions d'embauchage et de débauchage", "délai-congé" proprement dit.

En général, les dispositions que l'on rencontre à ce sujet se bornent purement et simplement à consacrer les usages existants. Il est, par contre, très souvent précisé que le délai-congé n'est dû qu'après une certaine période d'essai, travailleur et employeur ayant, en effet, intérêt à se rendre compte l'un et l'autre des conditions dans lesquelles ils pourront collaborer. Il est prévu, en outre, que l'indemnité de préavis ne sera pas payée à l'ouvrier dans le cas où son congédiement sera le résultat d'une faute grave de sa part. En général, pendant la période de délai-congé, l'ouvrier doit jouir d'un certain nombre d'heures par jour pour rechercher un autre emploi.

Ces dispositions sont conformes aux principes et aux usages en la matière. Elles n'appellent aucune observation particulière. Le Conseil National Economique exige, en tout cas, que les dispositions soient

claires, afin d'éviter les contestations futures.

6°) L'organisation de l'apprentissage.

Les conventions collectives doivent contenir des dispositions relatives à l'apprentissage.

En fait, des difficultés se présentent quand il s'agit de professions où la formation professionnelle n'intervient pas. Avec l'organisation nouvelle de l'industrie actuelle, il existe nombre d'emplois qui ne comportent pas de formation professionnelle proprement dite. Il s'agit notamment des ouvriers semi-qualifiés, des manoeuvres spécialisés ou des manoeuvres tout court. Il existe, également, des difficultés lorsqu'il s'agit de conventions collectives débordant le cadre de la profession et mettant en jeu non pas seulement les employeurs et les salariés, mais aussi l'administration publique. Par exemple, on s'est demandé dans quelle mesure une convention collective des chauffeurs de taxis parisiens devait obligatoirement contenir la clause de l'apprentissage et si l'absence de cette clause était de nature à annuler ou tout au moins à empêcher d'étendre la convention collective régissant cette catégorie de travailleurs. Le Conseil National Economique du Travail appelé à statuer sur cette question a jugé, très exactement, selon nous, que la profession de conducteur de taxi n'était point une profession ordinaire et absolument libre, attendu d'une part, qu'il est nécessaire, pour l'exercer, de subir un examen professionnel sous la forme d'un permis de conduire spécial et, d'un autre côté que le nombre des taxis n'est point illimité mais dépend d'une autorisation du préfet de police. Par conséquent, étant donné les caractéristiques particulières de la profession, profession règlementée, le Conseil National Economique a jugé que l'absence de la clause relative à l'apprentissage n'était pas de nature à vicier la convention en question.

Supposons qu'il s'agisse de profession où la formation professionnelle dépend des organisations patronales et ouvrières. Les conventions se bornent, en général, ici, à une simple référence à la législation en vigueur. Le Conseil National Economique saisi par exemple d'un projet d'arrêté portant extension d'une convention contenant une clause de ce genre, a estimé qu'il serait souhaitable, d'une façon générale, que les conventions collectives contiennent des mentions plus précises à cet égard. Il en est ici comme du délai-congé, on ne saurait s'entourer de trop de précautions en la matière.

Par contre, le Conseil National Economique estime suffisante une clause qui se bornerait à men-

tionner qu'une commission étudierait les meilleurs moyens d'organiser l'apprentissage et la création de cours professionnels. Une clause de cette nature est évidemment un vœu plutôt qu'une obligation. Néanmoins, il ne faut pas se montrer trop sévères en la matière et un grand nombre de conventions collectives contiennent, même en ce qui concerne les dispositions obligatoires, des mentions de cette nature.

Procédure de règlement des différends relatifs
à l'application de la convention.

Evolution de
l'arbitrage
en France.

D'après la loi du 24 Juin 1936, les conventions collectives doivent contenir des dispositions relatives à une procédure de règlement des différends relatifs à l'application de ces conventions. En France, la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail est passé par une triple étape qui reflète en quelque sorte les tendances générales de la législation ouvrière. Le droit ouvrier contemporain tend, de plus en plus, à devenir collectif et réglementaire. Pendant longtemps, il a été individualiste et libre. Or, si, pendant la période où a prévalu l'individualisme et le libéralisme, on a cherché la solution des conflits du travail dans la voie de la tentative de conciliation, et d'arbitrage facultatifs, (loi de 1892), en revanche, chaque fois que l'Etat a considéré que l'intérêt public l'emportait sur l'intérêt privé, l'on a assisté à une naissance, à une application plus ou moins durable de la tentative de conciliation obligatoire, voire même d'arbitrage obligatoire des conventions du travail.

Cette tendance à l'obligation s'est manifestée à 2 reprises dans notre histoire sociale. D'abord pendant la guerre, le ministre de l'armement investi de pouvoirs réglementaires notamment en ce qui concerne les établissements travaillant pour la défense nationale n'a pas hésité à user de ce pouvoir pour imposer l'arbitrage obligatoire aux ouvriers y travaillant.

Cette obligation a été ensuite instituée d'une façon qui sera probablement durable sinon permanente, par la législation de 1936 laquelle, elle-même, a parcouru 3 étapes qui l'ont sans cesse perfectionnée:

- 1°) la loi de 1936 qui oblige la mention, dans les conventions, d'une clause relative à la procédure de conciliation et d'arbitrage;
- 2°) la loi du 31 décembre 1936 qui a institué, même dans le silence des conventions collectives, une procédure réglementaire de solution conciliante ou arbitrale des conflits du travail;
- 3°) enfin la loi du 4 mars 1938, complétée par le

décret du 12 décembre 1938, et par le décret du 22 avril 1939, qui régissent la convention et l'arbitrage et indiquent les procédures à suivre dans la solution des différends.

Ceci rappelé et pour en revenir à la loi de 1936, la plupart des conventions se sont, dès l'origine, soumises à cette obligation.

La procédure
convention-
nelle.

Toutefois, un certain nombre de conventions antérieures à la fin de l'année 1936 se sont bornées à renvoyer à la procédure fixée par les textes à intervenir et dont la publication leur apparaissait comme imminente. Le Conseil National Economique, consulté sur la validité des clauses de cette nature, les a considérées comme suffisantes et, de fait, dès le 31 décembre 1936, intervenait une loi assez précise (surtout lorsqu'on la complète par les décrets du 16 janvier 1937 et par les textes suivants) pour que cette allusion soit explicite.

Les textes légaux sont extrêmement clairs. Mais, leurs dispositions ne sont pas exclusives des dispositions différentes des conventions particulières. La loi ne se substitue pas à la volonté des particuliers, elle supplée simplement à leur silence. Il est donc loisible aux intéressés, dans leurs conventions collectives, de stipuler des règles, des modes de désignation des arbitres qui ne soient pas exactement celles de la loi.

Ces clauses devront alors recevoir application. Mais, si les parties sont demeurées silencieuses ou si elles se sont référées aux dispositions légales pour la désignation de leurs arbitres ou pour le déroulement de la procédure à intervenir les dispositions légales s'appliqueront à défaut de stipulations conventionnelles.

En pratique, d'ailleurs, dès l'origine, les organisations syndicales ont jugé utile de substituer aux procédures de conciliation longues et compliquées, des modes de règlement plus simples. Elles ont aussi anticipé sur la simplification de la procédure que le législateur lui-même a substituée aux procédures plus lentes du début, dans lesquelles il voyait un moyen de régler pacifiquement les conflits, en les prolongeant indéfiniment, mais qui se sont relevées, au contraire, au lieu de clauses de pacification sociale, des clauses d'agitation et de discorde.

Le respect de
principes lé-
gaux.

Encore faut-il que les parties, libres d'adopter la procédure qui leur convient, respectent les principes généraux posés par la loi. La clause qui, après avoir organisé une procédure de conciliation conventionnelle, disposerait que les parties s'enga-

gent à recourir, en cas d'échec, à l'arbitrage légal et à ne pas se mettre en grève avant l'expiration de la procédure de conciliation, ces clauses ne pourraient pas être considérées comme licites, attendu que le législateur a décidé que non seulement pendant la durée de la procédure de conciliation, mais également pendant toute la durée de la procédure d'arbitrage, les grèves ou les lock-out étaient interdits. Sans doute, y a-t-il eu grève et lock-out pendant les procédures, mais ce sont alors des voies de fait, des mesures illicites. Mais la clause d'une convention collective qui prévoirait que la grève ou le lock-out deviendraient licites, conventionnellement, à l'issue de la procédure de conciliation, sans attendre l'issue de la procédure d'arbitrage, devrait être réputée nulle et elle aurait pour effet soit d'être annulée toute seule, soit de vicier la convention collective qui la contiendrait.

8°) Procédure de révision ou de modification des conventions révisées ou modifiées.

Les conventions se bornent généralement, en ce qui concerne la procédure de révision, à des dispositions très générales. On rencontre, notamment, de façon très fréquente, une clause ainsi conçue qui a soulevé quelques difficultés:

"Cette convention est conclue pour une durée d'un an et se renouvellera ensuite pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues par l'art. 31 m du Livre Ier, du titre II du Code du Travail".

Or, l'art. 31 m visé dans la clause dispose, de son côté, "Tout groupement d'employés ou d'employeurs ou tout employeur non groupé, partie à une convention collective de travail, conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée peut, à toute époque, se dégager en notifiant sa renonciation à toutes les autres parties, groupements d'employés, ou d'employeurs ou employeurs non groupés, avec lesquels il a conclu, et au secrétariat ou greffe où le dépôt de la convention a été effectué, en vertu du paragraphe 2 de l'article 31 c."

L'article 31 m s'analyse en une procédure de dénonciation d'une convention à durée indéterminée. Il ne règle donc pas, à proprement parler, la procédure de révision de la convention. On peut soutenir, il est vrai, que cette procédure de dénonciation constitue tout au moins l'amorce d'une procédure de révision, la dénonciation de la convention précédant la conclusion d'une nouvelle convention et pouvant être aisément transformée en procédure de révision. Il

vaudrait mieux que les parties organisent effectivement une procédure déterminant le mode de conclusion des nouvelles dispositions à introduire dans la convention. Et, à cet égard, on pourrait probablement s'inspirer de ce qui fut fait, il y a déjà de très longues années, dans la typographie de la région parisienne dont nous rappelons le souvenir au commencement des explications de cette année: la création d'une commission mixte devant laquelle devaient être portées toutes les clauses éventuelles de révision. Grâce à l'existence de cette commission, de nombreux litiges furent évités et la paix sociale fut assurée dans cette industrie, pendant de longues années.

De l'extension des conventions collectives de travail.

Il est donc possible, dans les conditions que nous allons examiner, au ministre du travail, de décider que cette convention collective, au lieu d'être applicable seulement à ceux qui l'ont signée et conclue, pourra être étendue à d'autres personnes. Aux termes de l'article 31 du Livre Ier, du Code de Travail ;

" Les dispositions de la convention collective visée par les articles précédents peuvent, par arrêté du ministre du travail, être rendues obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention. Cette expression des effets et des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par la dite convention".

Nous allons examiner :

- 1) - les conditions dans lesquelles le ministre du travail peut prendre un arrêté d'extension,
- 2) - Les formes et la portée de l'arrêté d'extension lui-même.

1) Conditions de l'extension

Les conventions susceptibles de faire l'objet d'un arrêté d'extension sont celles visées par les articles 31 va, vb, vc, c'est-à-dire "les conventions élaborées par les commissions mixtes, composées des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives".

Le principe

Théoriquement, par conséquent, il faudrait que cette procédure eût été observée, qu'une commission mixte ait été réunie, dans les conditions prévues par les articles précités du Code du travail, soit à la diligence d'une des parties intéressées, soit sur la convocation du ministre du travail, saisi par une de ces organisations. Toutefois, une interprétation aussi stricte, aurait un grave inconvénient; en effet, que

Les tempéraments

vaut-il mieux :

a) - Considérer comme représentant la tendance générale des parties, une convention collective conclue sur une invitation émanant d'une autorité publique comme le ministre du travail, et à l'instigation d'une seule des parties ? ou, au contraire,

b) - une convention collective qui aura été conclue par une sorte d'entente spontanée, sans intermédiaire entre patrons et ouvriers ? Poser la question n'est-ce point la résoudre ?

Et le deuxième type de convention émanant de la volonté libre des parties, n'est-il point l'expression plus certaine d'un esprit d'entente et de collaboration, qu'une convention qui, même lorsqu'elle finit par être conclue, n'en a pas moins été amorcée par une sorte de mesure de persuasion quasi coercitive ?

La jurisprudence

Aussi est-ce dans ce sens que s'est orientée la réponse des autorités ou des juridictions chargées de résoudre la question; et l'on admet aujourd'hui, qu'à la condition que les organisations participant à la convention collective soient les organisations les plus représentatives de la profession, de la région, quelle que soit la forme sous laquelle cette convention a été conclue par la commission mixte, prévue par les articles précités, ou par les parties directement, ces conventions pourront être l'objet d'un arrêté d'extension.

Quid des sentences arbitrales ?

Il arrive assez souvent que les dispositions d'une convention collective fassent l'objet d'une sentence arbitrale. Or, une sentence arbitrale est, en quelque sorte, une convention imposée. Ce qu'une convention volontaire peut faire, une convention imposée peut-elle le faire ?

Une sentence arbitrale, statuant à l'occasion d'une convention collective, peut-elle faire l'objet d'un arrêté d'extension ? C'est une question qui s'est posée devant la Cour supérieure de justice arbitrale, laquelle s'est prononcée en faveur de l'affirmative. On reconnaît aux arbitres et aux surarbitres le droit de statuer, soit sur certaines clauses litigieuses d'une convention collective, soit même de substituer un règlement équitable des conditions du travail à une convention collective que les parties ne sont point d'accord pour conclure, et jusqu'à ce qu'une entente intervienne entre elles.

Or, sans discuter la portée juridique d'un tel arbitrage, on peut se demander si le Ministre du travail peut, dans son arrêté d'extension, viser les dispositions d'une sentence arbitrale, assimiler celle-ci à une convention libre ou à une convention provoquée.

A notre sens, l'arrêté ministériel ne saurait viser une sentence arbitrale, avant que celle-ci n'ait été incorporée par les parties signataires de la convention dans les dispositions de celle-ci ou dans un additif à cette convention et sans que la sentence ainsi adoptée par les parties signataires, ait été soumise à la procédure d'extension.

Pourquoi répondre ainsi à la question ?

Parce que la loi du 24 juin 1936 ne donne pouvoir au ministre de généraliser que les conventions collectives discutées et conclues par "les organisations les plus représentatives". Or, la sentence arbitrale ne constitue pas une convention collective proprement dite; elle n'émane pas des organisations les plus représentatives de la profession. Sans doute, est-elle quelquefois indispensable, sans doute est-elle parfois le seul moyen de maintenir ou de rétablir la paix sociale et une atmosphère de collaboration entre patrons et ouvriers divisés momentanément par un litige et, en cette mesure, la sentence arbitrale a sa raison d'être. Mais il ne faut pas cependant en exagérer la portée; elle ne sera véritablement assimilable à une convention collective, et ses dispositions ne pourront en être étendues que quand elle aura été transformée en additif par la volonté des organisations les plus représentatives de la profession, et elle ne pourra donner lieu à un arrêté d'extension, que lorsqu'elle aura été soumise à la procédure légale.

Quid des procès-verbaux des commissions de conciliation ?

En revanche, un document particulier peut tenir lieu de convention collective, et faire l'objet d'une extension: ce sont les procès-verbaux des commissions mixtes, chargées de procéder, aux termes d'une convention, à la modification ou à la révision de ladite convention. En effet, ces documents sont signés par la partie ouvrière et par la partie patronale. Mais elles ne revêtiront le caractère de convention qu'à la condition, bien entendu, d'être déposées au Conseil de Prud'hommes, comme la loi l'exige, pour la convention elle-même.

Les documents susceptibles d'extension sont donc:

- 1) - les conventions conclues dans les conditions prévues par la loi du 24 juin 1936;

- 2) - les conventions conclues par les associations les plus représentatives, même sans intervention du ministre du Travail;

- 3) - les procès-verbaux des commissions mixtes de révision des conventions, à la condition d'avoir fait l'objet des mesures de dépôt et de publicité légales.

Mais les sentences arbitrales ne sont susceptibles

De la procédure
d'extension

d'être assimilées aux conventions, et d'être étendues que si elles ont fait l'objet d'une sorte d'homologation, de transformation en convention par leur incorporation dans une convention pré-existante ou par leur addition, leur annexe à cette convention.

L'extension n'est possible que quand a été observée la procédure légale prévue à cet effet. Quelle est cette procédure ?

Le ministre
attend généra-
lement une de-
mande

1° - La demande d'extension.

En principe, le ministre du travail peut procéder, de sa propre initiative, à la procédure de généralisation. La loi n'exige pas, en effet, que les parties le saisissent d'une demande d'extension. Toutefois, le Ministre ne prend généralement pas cette initiative; il attend d'être l'objet d'une demande d'extension.

Une dérogation:
la métallurgie
parisienne

La seule exception à cette règle, exception d'ailleurs importante, concerne l'extension faite d'office par le ministre du travail, à propos de la convention collective du 19 juillet 1936, réglant les rapports entre employeurs et employés techniciens de la métallurgie de la région parisienne.

La question se posait ainsi:

En Juin 1936, 2 conventions collectives étaient intervenues dans l'industrie métallurgique de la région parisienne : l'une visait les rapports entre employeurs et employés, l'autre, plus tardive, visait les rapports entre les employeurs et les "collaborateurs": techniciens, dessinateurs, ingénieurs, personnel de bureau, etc... Or, le ministre du travail ayant été saisi d'une demande d'extension de la convention qui régissait les rapports entre ouvriers et employeurs, considéra opportun de lier le sort de la convention des ouvriers à celui de la convention des collaborateurs, et il prit sur lui d'appliquer la procédure d'extension à l'une et l'autre des catégories de personnel.

Ce fut, à notre avis, une mesure excellente. Il eût été déplorable, en effet, que, dans une même catégorie de profession, une partie du personnel eût été régie par une convention étendue, tandis que le reste du personnel aurait fait l'objet d'une convention particulière, on aurait pu échapper à toute convention collective.

Une usine, un établissement, est, à l'heure actuelle, un bloc, quelle que soit la qualité en laquelle on y est employé, que l'on y soit utilisé comme une partie de ce cerveau de l'usine que forment les bureaux de direction, les bureaux d'études; l'on fasse

partie des cadres, agents de maîtrise, chefs d'atelier, techniciens, ou qu'au contraire, on appartienne au personnel d'exécution matérielle, on est un rouage remplissant un rôle. Il serait inadmissible, par conséquent, que certains de ces rouages fussent soumis à une convention étendue, tandis que d'autres ne bénéficieraient point de cet avantage. Il en résulterait des possibilités d'inégalité de situation, de concurrence plus ou moins loyale, s'agissant de catégories de personnel différentes.

Néanmoins, si en pareille circonstance, étant donné l'importance du personnel employé de la branche considérée, et du rôle qu'elle joue dans l'ensemble de l'économie parisienne et nationale, le ministre a cru devoir prendre, de sa propre initiative, cette décision - en général, ce sont toujours, pratiquement, les parties signataires de la convention collective dont l'extension est envisagée, qui ont pris l'initiative de demander au Ministre du Travail, de rendre obligatoires les dispositions de cette convention.

Intervention
des préfets et
des Inspecteurs
du travail

Il arrive, d'ailleurs, parfois, que le ministre ne soit pas saisi directement par les parties. Il peut l'être par l'entremise de fonctionnaires qualifiés le préfet ou l'inspecteur du travail.

Dans ces cas, le Ministre du Travail peut inviter ses subordonnés, préfet ou inspecteur du travail, à provoquer une demande directe de la part des organisations signataires, de façon à rétablir la procédure dans son déroulement normal.

La demande d'extension figure au dossier constitué au Ministère du Travail; elle est, au surplus, mentionnée dans le visa qui précède le texte de l'arrêté ministériel.

Quels sont les pouvoirs et les obligations du ministre du travail, en matière d'extension ?

2) Pouvoirs et
obligations du
Ministre du Tra-
vail

Saisi d'une demande d'extension, le Ministre du Travail n'est pas obligé de mettre en jeu la procédure de généralisation. Aussi bien, le texte qui vise cette extension ne dit pas : le contenu des conventions collectives " doit " être obligatoirement étendu, mais " peut " être étendu et rendu obligatoire.

Par conséquent, des raisons d'opportunité peuvent modifier, de la part du ministre du travail, le refus de répondre à une demande d'extension, sans qu'il soit, d'ailleurs, obligé de motiver sa décision. De même, le ministre qui a pris un arrêté rendant obligatoire une convention déterminée, et qui se trouve saisi d'une demande relative à des dispositions complémentaires, peut se refuser à étendre les articles nouveaux.

Il y a là une sorte de novation de la convention et l'extension qui avait été appliquée aux premières dispositions, peut être refusée aux secondes.

En pareil cas, les nouvelles dispositions ne seront obligatoires que pour les parties signataires, à l'exclusion des entreprises non syndiquées.

Le contrôle administratif préalable des conventions.

Avant de prendre un arrêté d'extension, le ministre vérifiera d'abord si la convention répond aux conditions de forme exigées par la loi; il vérifiera ensuite si le contenu répond aux conditions légales, c'est-à-dire si la convention renferme toutes les dispositions précédemment énumérées, on cherchera, par exemple si ces conventions émanent bien des organisations syndicales, et les plus représentatives, si elles contiennent les dispositions relatives à la liberté syndicale, aux délais-congés, à l'apprentissage, à l'institution de délégués, etc..

On vérifiera enfin si la convention définit bien son champ d'application professionnelle et son champ d'application territoriale.

Quant au fond, on examinera si la convention ne contient pas de dispositions contraires à la loi et aux règlements en vigueur. Si la loi n'est pas respectée, si les dispositions légales ne sont point observées, qu'arrivera-t-il ?

Redressement des illégalités

Supposons que la convention ne réponde pas aux prescriptions légales, le ministre du travail peut refuser de prendre un arrêté d'extension, mais il ne lui appartient pas de rectifier, de modifier la convention.

La convention est, en effet, un acte contractuel, ses dispositions doivent émaner de la volonté libre des parties signataires, l'administration n'a pas qualité pour suppléer à leur volonté, pour procéder à des retouches.

Qu'arrivera-t-il en pareil cas ?

Le ministre usera de son droit de conseil; il invitera les intéressés à rectifier, le cas échéant, les erreurs qu'ils ont pu commettre, à combler les lacunes; les modifications se feront alors d'accord entre les parties, sous la forme d'additif à la convention primitive. Et cet additif devra être présenté au ministère du travail et au conseil des prud'hommes comme la convention elle-même.

Le ministre peut-il supprimer une clause jugée inutile ou inopportune ?

Une question plus délicate, et qui a soulevé des difficultés, est la suivante: imaginons que, dans une convention, se trouve une disposition que le ministre du travail considère inutile, inopportune et qu'il

prenne l'initiative de supprimer, de son propre chef, cette disposition, considérant qu'elle fausserait la convention, et que, moyennant cette suppression, celle-ci peut, au contraire, être étendue.

Le ministre du travail a-t-il ce pouvoir ?

La question est délicate, et elle ne peut être résolue qu'à l'aide des distinctions suivantes: en principe, on peut admettre que le ministre du travail, qui a la faculté de refuser de procéder à l'extension d'une convention peut, à fortiori, refuser d'étendre une disposition de cette convention. Mais, en pratique, la formule est susceptible de soulever des difficultés. Certaines dispositions sont, en effet, des dispositions accessoires, elles peuvent donc être supprimées sans inconvénient, la substance de la convention restant constante. Mais certaines dispositions sont parfois substantielles, même lorsque, aux yeux d'une personne non avertie, elles pourraient apparaître comme sans intérêt, insignifiantes ou momentanées.

En pareil cas, la suppression de ces clauses peut être de nature à vicier le consentement d'une des parties. La convention est un bloc; et si on y porte une main qui risque d'en détruire l'économie, la convention perdra tout son caractère. Il se peut donc que, si le ministre prend une telle initiative, la convention cesse d'avoir pour les parties, la portée que celles-ci lui avaient donnée. C'est donc une question d'espèce, et il faudra, dans chaque cas, rechercher si la clause en question est une clause substantielle ou une clause accessoire, momentanée.

Par exemple, il avait été décidé dans le Morvan, que si l'on instituait, dans les hôtels, la pratique de la suppression du pourboire, il en résulterait, pour la clientèle, l'obligation de payer un supplément, sous la forme de frais de service. Le Conseil National Economique, consulté par le Ministre du Travail, décida que cette clause pouvait être supprimée dans la convention collective, parce qu'elle ne régissait pas les rapports entre le personnel employé et le personnel employeur, mais les rapports entre les employeurs et la clientèle.

La suppression de cette clause n'était donc pas de nature à vicier la convention collective, visant uniquement les relations entre personnel et patrons.

En revanche, le Conseil National Economique a refusé d'étendre la convention signée par les pharmaciens de la ville de Reims, à l'exclusion de l'article de la convention et de l'additif à celle-ci, qui imposait un horaire applicable à toutes les pharmacies,

qu'elles emploient ou non du personnel. On a considéré, en effet, que l'exclusion de l'horaire adopté par les parties signataires, modifiait entièrement l'économie de la convention, que celle-ci avait été conclue en fonction d'autres clauses, bien évidemment, mais en fonction aussi de cette clause qu'on considérerait comme substantielle et, par conséquent, la suppression de cette clause, était de nature à faire écrouler la convention tout entière.

Voilà donc quel est le rôle du ministre en matière d'extension.

4) De la procédure d'extension

La procédure d'extension est fixée par l'article 31^{er} du Livre I^{er} du Code du Travail : " Avant de prendre l'arrêté prévu à l'article précédent, le Ministre du Travail devra publier au Journal Officiel, un avis relatif à l'extension envisagée, indiquant notamment le lieu où la convention a été déposée, invitant les organisations professionnelles et toutes personnes intéressées, à lui faire connaître, dans le délai qu'il fixera, et qui ne sera pas inférieur à 15 jours, leurs observations et avis."

" Le Ministre prendra, en outre, l'avis de la section ou des sections professionnelles compétentes, du Conseil National Economique".

Par conséquent, double formalité:

1) - Enquête,

2) - Consultation de la section ou des sections professionnelles compétentes du Conseil National Economique.

L'enquête

a) - L'enquête. - L'enquête s'ouvre par un avis inséré au Journal Officiel. Cet avis indique toutes les mentions nécessaires pour identifier la convention qu'on veut étendre.

Sa portée.

1) - Le lieu où elle a été déposée,

2) - la date de la convention;

3) - l'objet de la convention,

4) - les parties signataires de la convention

5) - son champ d'application.

Tous ces détails sont fort importants pour que l'on puisse identifier la convention, et pour que les intéressés eux-mêmes puissent faire valoir leurs arguments, soit en faveur, soit à l'encontre de l'extension projetée.

Délai de l'enquête

Cet avis précise encore la durée du délai de l'enquête. Théoriquement, ce délai est, au moins, de 15 jours; pratiquement, ce délai est toujours un peu plus long; il est souvent de 1 mois, généralement de 20 jours. Toutes les personnes intéressées peuvent faire valoir leurs raisons, leurs observations et leur

avis au Ministère du travail. En même temps que cet avis, le Ministre publie dans les journaux "un communiqué de presse", s'il s'agit de la région parisienne. En province, les préfets sont invités à publier un avis de même nature dans la presse locale.

Enfin le ministre du travail notifie le délai d'enquête aux préfets, aux inspecteurs divisionnaires de la main d'oeuvre et du travail, aux Chambres de Commerce, aux Chambres de métier des régions intéressées, ainsi qu'aux organisations professionnelles signataires. S'il s'agit de convention nationale, les notifications sont faites dans toute la France.

b) Examen par le Conseil National Economique

Lorsque le délai d'enquête est terminé, le Ministre du Travail transmet les dossiers au Président du Conseil, en l'invitant à saisir, pour avis, conformément à la loi, la ou les sections professionnelles intéressées et compétentes du Conseil National Economique.

Le dossier transmis au Conseil National Economique comprend l'original de la convention et, le cas échéant, de ses additifs, la demande d'extension, les avis, fort nombreux parfois, et souvent contradictoires, recueillis au cours de l'enquête, et enfin un projet d'arrêté, étendant la convention en cause.

Examen en commission professionnelle

Le Conseil National Economique désigne un rapporteur parmi les membres du Conseil d'Etat, et fixe la date de la séance de la section professionnelle compétente. En séance, la section intéressée se prononce. Après discussion, un avis est rédigé et transmis immédiatement au ministère du travail car, cet avis est le seul qu'ait prévu la loi. Toutefois, le Conseil National Economique soumet les avis rendus par les sections à sa commission permanente. Il estime qu'il y aurait de graves inconvénients à ce que la Commission permanente, l'organe régulateur du Conseil National Economique, restât en dehors de la procédure. Il est bon que cette Commission permanente soit mise au courant des décisions prises par les différentes sections professionnelles, de façon à pouvoir les coordonner, les unifier.

Examen en Commission permanente

L'examen de la convention en cause et de l'avis émis par la Commission permanente, ne constitue point une simple formalité. En effet, si, le plus souvent, la commission approuve l'attitude des sections, il arrive que la convention intervenant émette un avis différent de celui de la section. L'avis de la Commission permanente du Conseil National Economique est, en pareil cas, transmis au Ministre du travail.

La portée purement consultative

Le ministre du travail n'est pas obligé de suivre l'avis du Conseil National Economique. Il doit le

ve de l'avis
du C.N.E.

solliciter, mais il n'est point obligé de suivre ses suggestions. C'est d'ailleurs là une vue beaucoup plus théorique que pratique.

Il est rare, que le ministre du travail passe outre à un avis du Conseil National Economique, lorsque celui-ci sera défavorable.

La publication
au Journal Of-
ficiel

Si un avis favorable et sans restriction a été émis par la section professionnelle compétente, à l'unanimité, le ministre prendra l'arrêté d'extension dont il avait transmis le texte en projet au Conseil National Economique.

L'arrêté, signé par le Ministre, sur la proposition du directeur du travail, sera publié au Journal Officiel. Il comprendra, en annexe, le texte de la convention avec, le cas échéant, ses additifs.

2° - L'arrêté d'extension.

L'arrêté d'extension comporte 2 parties:

- 1) - les visas qui, comme leur nom l'indique, se réfèrent à divers documents;
- 2) - le dispositif.

Le visa.

La formalité du visa, c'est-à-dire la mention de toutes les justifications de l'arrêté en question, est destiné à s'assurer que toutes les précautions et consultations légales ont été observées: ces visas concernent: la loi du 24 juin 1936, la demande d'extension, l'insertion de l'avis d'enquête au Journal Officiel, l'avis de la section professionnelle compétente, du Conseil National Economique.

Le visa peut consister soit en une simple mention soit en une reproduction du texte par extraits.

Le dispositif

Le dispositif, c'est la partie de l'arrêté par laquelle le ministre rend les dispositions de la convention obligatoires pour tous les employés et tous les employeurs des professions, des régions comprises dans le champ d'application de la convention.

L'arrêté précise que:

" L'extension des effets et des sanctions de la convention, est faite pour la durée, et aux conditions prévues par la convention".

Il convient d'étudier, maintenant, cet arrêté, pour rechercher :

- 1) - le domaine de l'extension,
- 2) - les effets de l'arrêté d'extension,
- 3) - le contrôle que l'on peut exercer, pour en assurer l'exécution,
- 4) - les sanctions auxquelles s'exposent les contrevenants.

5) - l'extinction des effets de l'arrêté d'extension,

6) - Les recours éventuels contre le dit arrêté.

1) Du domaine de l'extension.

L'arrêté rend les dispositions de la convention obligatoires pour tous les employeurs et employés des professions des régions comprises dans le champ d'application de la convention.

Application aux "employeurs"

Tous les employeurs, qu'est-ce à dire ?

La loi, évidemment, vise tous les employeurs, sans faire entre eux aucune distinction. Il n'y a donc pas lieu de discriminer entre les patrons, selon leur nationalité, selon l'importance de l'entreprise qu'ils dirigent, selon les modalités de la profession qu'ils exercent. Toutes ces considérations demeurent indifférentes en principe, à l'extension, et doivent être écartées. Néanmoins, si tel est le principe et si tous les employeurs, quels qu'ils soient, doivent obéir aux prescriptions de l'arrêté d'extension, il se peut que certaines des considérations énumérées soient parfois de nature à jouer un rôle.

Nationalité

En ce qui concerne la nationalité, pas de difficulté, la seule qualité à prendre en considération est celle du patron: que le patron soit un Français ou un étranger, il est soumis aux obligations d'arrêté d'extension et c'est normal. Il serait véritablement singulier qu'un employeur étranger soit soustrait aux obligations auxquelles un patron Français est astreint.

Dimension de l'entreprise.

Une question plus délicate est celle de savoir si la dimension de l'entreprise peut avoir une importance quant à l'extension.

Intérêt de la question

Aussi bien au fur et à mesure que l'on pénètre davantage dans le domaine des conventions collectives et du droit collectif nouveau, on s'aperçoit des difficultés qu'il y a à mettre sur le même pied, à cet égard, les chefs d'établissements, quelle que soit l'importance de leurs entreprises. Il nous est arrivé souvent de constater qu'une différence considérable existait entre les grands employeurs, pour lesquels peu importent les conditions de rémunération, d'emploi de leur personnel et, au contraire, les moyennes, et surtout les petites entreprises pour lesquelles l'application de règles auxquelles demeurent indifférentes les grandes entreprises risque, au contraire, d'être ruineuse, ou tout au moins difficile. Ceci explique pourquoi, au cours de la discussion sur l'extension automatique ou sur l'extension provoquée des conventions collectives, un certain nombre de parlementaires avaient, d'ores et déjà, demandé que l'on fit une discrimination entre les employeurs, selon leur impor-

Des propositions
de discrimina-
tion

tance et notamment selon l'importance du personnel utilisé par eux.

On avait demandé à ce que, à l'instar de ce qui se passait pour les délégués d'atelier, qui ne doivent être obligatoirement institués que dans les entreprises occupant plus de 10 personnes, l'extension obligatoire des conventions collectives, ne fût prescrite que pour les entreprises occupant, elles aussi, plus de 10 personnes. Néanmoins, malgré l'intérêt qui s'attache à cette distinction, la législation n'est point entrée dans cette voie, et il paraît difficile, étant donnée la généralité du texte, de faire une application distributive de ses dispositions.

Entreprises ar-
tisanales

Toutefois, devant le Conseil National Economique s'est posé le problème de savoir si des entreprises artisanales étaient susceptibles d'échapper à l'extension d'une convention et si des entreprises provinciales ou autres, pouvaient également, échapper à l'extension d'une convention conclue pour de grands établissements parisiens.

La première question s'est posée à l'occasion de la convention collective concernant les entreprises de voitures de place de la Seine. La deuxième s'est posée à l'occasion de l'extension de la convention visant les établissements de crédit, les banques.

Les taxis de Pa-
ris

L'industrie du taxi parisien est exercée par 2 catégories d'entrepreneurs : d'un côté, de grandes compagnies possédant un certain nombre de voitures, utilisant un personnel de chauffeurs salariés, payés surtout par la participation à la recette journalière et, d'un autre côté, les petits artisans qui sont, soit des loueurs ayant 2 ou 3 voitures, soit même quelquefois des propriétaires exploitant eux-même leur propre voiture. La section professionnelle du Conseil National Economique, saisie d'un projet d'arrêté, portant extension des dispositions de la convention, a constaté, le 22 décembre 1936, ceci : " Les dispositions de la convention collective en cause, réglant les conditions de travail des conducteurs de voitures, paraissent avoir été établies, dans l'ensemble, pour des entreprises importantes, comportant de grands ateliers ou garages et un nombreux personnel... En présence de cette constatation, elle s'est demandé : " Si ces dispositions peuvent être appliquées, sans adaptation, aux petites entreprises, qui ne semblent pas avoir été prises en considération dans l'élaboration de la convention collective et si, par suite, il est possible de rendre celle-ci obligatoire à toute les entreprises, de quelque importance que ce soit,

sans qu'il ait été fait une étude plus précise de leurs conditions particulières de travail et qu'au besoin, soient établies des règles convenables pour les petites entreprises".

Le Conseil National Economique a donc renvoyé le dossier au Ministre du travail en lui demandant "de bien vouloir compléter les indications qui sont de nature à justifier l'extension et la généralisation, dans le département de la Seine, de la convention dont il s'agit".

Le Ministre du Travail a tenu compte de ces observations et, dans l'arrêté visant l'industrie du taxi, à Paris, a été spécifié que toutes les entreprises ne seraient pas placées sur le même pied.

la convention
de la banque

En ce qui concerne la convention du 3 juillet 1936, intervenue entre l'Union syndicale des banquiers de Paris et de la province, la Fédération nationale des syndicats d'employés et la Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, la 18^e section professionnelle du Conseil National Economique, saisie d'un projet d'arrêté portant extension de la convention rappelée, a émis, en janvier 1937, un avis constatant la divergence d'opinion qui existait entre ses membres, certains estimant que la convention ne saurait être appliquée et étendue aux petites banques qu'après adaptation, tandis que les autres estimaient, qu'en raison de la nature identique des opérations effectuées, aucune différence ne saurait être établie entre les banques, selon leur importance ou leurs possibilités financières.

C'est sous bénéfice de ces observations que la section a émis un avis favorable au projet d'arrêté qui lui avait été soumis.

A l'occasion de cet avis, la Commission permanente a pris une position différente de celle de la section professionnelle. Elle a conclu à la non extension de ladite convention, parce que, précisément, elle considérerait qu'il était impossible de placer, sur le même pied, de petits banquiers individuels et de grands établissements de crédit, dont les multiples succursales couvrent la France entière.

Le Conseil National Economique a fait montre, ici, d'un réalisme économique, auquel il convient de rendre hommage.

L'opinion de
la commission
permanente

En revanche, la commission permanente du Conseil National Economique prit, sur la question, une position contraire et plus nuancée qu'elle exprima dans les termes suivants lors de l'avis qu'elle émit.

"Certains de nos membres... estimant que l'extension d'une convention à tout le territoire est expressément prévue par la loi et qu'elle peut être rendue nécessaire par la nature même de la profession ont pensé n'avoir pas à prendre en considération la situation particulière de telles ou telles entreprises..." Certains membres de la commission ont, au contraire, marqué l'inquiétude que leur inspirent le recours direct à des conventions nationales et leur généralisation. Elles leur ont paru de nature à rendre difficile l'adaptation du régime de travail envisagé aux conditions propres aux différentes régions et localités et à entraîner par là un trouble regrettable dans l'économie régionale.

"Dans le même ordre d'idées, une autre partie des membres de la commission a émis la crainte que l'application généralisée de la convention ne mette en difficulté un certain nombre de petits établissements bancaires et en portant préjudice aux usages du crédit ne risque de nuire à l'activité économique locale. Tout en souhaitant que des améliorations sociales telles que celles qui sont prévues par la convention puissent bénéficier à l'ensemble des employés de la profession, ils ont estimé que les dispositions mêmes de cette convention ne se prêtaient pas à une généralisation uniforme et qu'elles appelaient des adaptations préalables.

Les artisans

Une question analogue s'est posée pour les artisans.

Supposons qu'une convention collective ait été signée par des organisations n'ayant pas le caractère artisanal. Une telle convention peut-elle être étendue à tous les employeurs, indépendamment de leur nature, y compris les artisans eux-mêmes ? Par exemple, une convention avait été signée, du côté patronal, par une organisation représentant des entrepreneurs de construction, à l'exclusion d'artisans. Au cours de l'enquête d'extension, la Chambre des métiers du département intéressé fit valoir qu'aux termes de l'accord intervenu en septembre 1936, entre la Confédération générale du Travail et la Confédération Générale de l'artisanat français, il avait été entendu que des conventions collectives spéciales à l'artisanat devaient être conclues et, en conséquence, forte de ce

accord, la Chambre des Métiers en question demandait que la convention en cause ne fut pas étendue aux artisans.

La Chambre des Métiers appuyait sa demande par le raisonnement suivant:

"Le monde artisanal, sans avoir à éluder les obligations des lois sociales, peut prétendre, à raison de son statut juridique, économique et social, à des conditions particulières d'application, conditions qui, sans léser les intérêts légitimes de la classe ouvrière, sans gêner ceux de l'industrie et du commerce, doivent lui permettre d'évoluer dans le cadre légal que le législateur lui a construit ...

Si l'on admettait l'extension des conventions non signées par elles, à l'artisanat, les lois du 27 Mars 1934 pourraient être considérées comme caduques et il aurait été inutile que le législateur, à l'occasion des récentes lois sociales, distinguât expressément les entreprises artisanales des autres entreprises, en mentionnant explicitement "l'atelier artisanal" dans la loi du 24 Juin 1936 sur la convention collective du travail, l'article unique de la loi du 27 Mars 1934, et en désignant communément les "établissements artisanaux" dans la loi du 21 Juin 1936 instituant la semaine de 40 heures".

La décision du
Conseil Na-
tional Econo-
mique

Le Conseil national économique refusa de se ranger à cet avis et de faire une distinction entre les diverses catégories d'employeurs. Toutefois, il a déclaré qu'il y avait lieu de vérifier si la convention avait bien été signée par les organisations syndicales les plus représentatives pour la profession considérée. Cette profession ayant, en fait, un caractère essentiellement artisanal, cela revenait à dire que la convention ne saurait être étendue à "tous les employeurs" et notamment, aux artisans, que si elle avait été signée par les organisations représentatives de ces derniers. En résumé, il n'y a pas lieu pour l'application de la loi de faire une distinction entre les différentes catégories d'employeurs. Mais ici surgit une difficulté: qu'est-ce qu'un employeur? Sans doute, la réponse à cette question est-elle assez facile, dans un grand nombre de cas, mais les transformations de la technique, les modalités nouvelles des entreprises, les formes du capitalisme moderne, les enchevêtrements d'intérêts, la création de filiales, l'existence d'agences générales, tout ceci fait que dans certaines circonstances, il est assez difficile de savoir ce que c'est qu'un employeur, qui peut être considéré comme tel; ceci ayant un intérêt quant au point de savoir qui a

Qu'est-ce qu'un
employeur?
qui est emplo-
yeur?

qualité pour parler au nom des patrons, pour adhérer à une convention collective, pour la conclure.

Exemple: les
Cies d'assu-
rances

La question s'est posée dans le cas des sociétés d'assurances: elles ont en général des agents généraux, soit dans les pays étrangers, si ce sont des sociétés qui exercent leur activité sur plusieurs pays, soit dans la plus grande partie des régions si ce sont des sociétés exerçant leur activité dans un pays unique. En pareil cas, qui est l'employeur ? Est-ce la société ? le directeur général ? l'administrateur délégué ? ou est-ce l'agent général ?

Par exemple, lorsque a été conclue à Paris la convention collective entre les compagnies d'assurances et leur personnel, convenait-il de considérer cette convention collective ayant été signée par exemple par les agents généraux de sociétés établies en France ? Le personnel de ces sociétés pouvait-il bénéficier de la convention collective ?

Même considération, même question, même problème en ce qui concerne les agents généraux des compagnies d'assurances en province. Ceci a une importance, parce que si la société est considérée comme l'employeur unique, il faudra pour pouvoir opposer à cette société la convention collective, au profit de son personnel, utilisé dans une région autre que celle de la signature, que la convention en question soit une convention nationale. Si au contraire, on admet qu'il y a une sorte de délégation des pouvoirs de la société aux agents généraux, et que dans les relations avec le personnel ceux-ci doivent être considérés comme les employeurs responsables; alors, on pourra parfaitement admettre que ces agents généraux signent des conventions collectives au même titre que les employeurs n'exerçant leur activité que dans la région en question, et puissant, se voir opposer par leur personnel les termes de cette convention collective.

C'est en ce sens que la question a été tranchée, et on a généralement considéré que les agents d'assurances, les agents généraux, seuls ou groupés, représentaient en pareil cas, le patronat, l'employeur.

Les employés

A côté des employeurs, la loi parle des employés. Le mot n'est pas utilisé dans son sens étroit d'employé aux écritures, d'employé de commerce par opposition aux ouvriers, le mot "employé" est utilisé dans un sens large, il signifie salarié, c'est-à-dire toute personne unie ou subordonnée à une autre personne par un contrat de travail.

Ceci est assez facile également, dans la plupart des cas, la situation est claire, nette. Si c'est un employé aux écritures, un dactylographe, un comptable

un ingénieur, un dessinateur, un contremaître, un chef d'atelier, un ouvrier, un manoeuvre, pas de difficulté. Il y a, au contraire, des cas un peu plus délicats, en particulier celui des ouvriers à domicile.

Les ouvriers à domicile

Les ouvriers à domicile comprennent, d'un côté les salariés que seul distingue de leurs camarades travaillant en atelier, le fait qu'ils sont payés aux pièces, et le fait qu'ils travaillent hors de la surveillance du patron lui-même. Par ailleurs, le lien de subordination est presque aussi grand.

Il y a cependant des cas, où le travailleur à domicile n'est point un ouvrier stricto sensu. C'est le cas notamment où le travailleur à domicile travaille pour le public; c'est le maître de son ouvrage, il n'a point de patron et par conséquent point de contrat de travail individuel, donc il ne peut pas figurer sur un contrat de travail collectif.

Telle est la distinction qui correspond à celle pratiquée depuis longtemps par la Cour de Cassation, pour distinguer les ouvriers à domicile salariés et les ouvriers à domicile non salariés.

On s'est demandé s'il ne conviendrait pas, à côté de ces distinctions, qui permettent d'inclure dans les conventions collectives ou d'en écarter certaines personnes, selon la nature de leur profession et la nature du lien juridique les unissant aux employeurs ou au public, d'exclure de l'application des conventions collectives, toute une série de professions.

On s'est demandé notamment s'il ne conviendrait pas d'écarter délibérément de l'application des conventions collectives des entreprises comme les entreprises artisanales comprenant moins de 10 ouvriers et certaines communes de peu d'importance dans lesquelles le travail n'est pas organisé comme dans les grandes villes. L'argument que l'on faisait valoir en vue de cette exclusion était le suivant:

Si l'on soumet toutes les communes, tous les commerces, toutes les industries, toutes les entreprises, à un régime unique, que va-t-il arriver ?

Les conventions collectives vont être assorties de barème, de salaires. Ce salaire va être un salaire minimum. Ce salaire devra être le salaire accordé aux ouvriers même les moins capables. Mais ne va-t-on pas empêcher tout de même le patron de déterminer si un ouvrier mérite ou non ce salaire minimum. Le résultat pratique est que si un ouvrier est incapable par sa productivité de rapporter au patron au moins l'équivalent de son salaire, le patron, au bout d'un temps extrêmement bref d'essai infructueux n'hésitera pas à

renvoyer le dit ouvrier; celui-ci renvoyé d'atelier en atelier, tombera dans la misère et sera contraint au chômage. Si au contraire, on avait exclu de l'application de la convention collective les petites localités ou certains ateliers, on aurait permis d'y recueillir ces ouvriers moins capables et ceux-ci, par conséquent, auraient pu utiliser leur faible capacité. Ils auraient eu, en contre-partie, un salaire inférieur sans doute à celui de la convention collective mais néanmoins supérieur à l'aumône ou au secours de chômage qu'ils seront contraints de recevoir ou de solliciter.

Malgré les arguments invoqués en faveur de cette thèse, celle-ci ne fut pas admise. La convention collective, par conséquent, régit aujourd'hui toutes les entreprises, toutes les régions quelles qu'elles soient.

2°- Des effets de l'arrêté d'extension.

Le principe

La loi stipule que l'extension des effets des sanctions de la convention collective se fera pour la durée et aux conditions prévues par la convention". Il résulte de cette disposition que la convention étendue par voie d'arrêté aura, dans un cercle élargi, les mêmes effets et sera assortie des mêmes sanctions que la convention considérée au jour de sa conclusion.

Les difficultés d'application

Si tel est le principe, il ne va pas sans difficultés, et la principale de ces difficultés consiste à savoir à quelle date l'arrêté d'extension va produire ses effets.

De la date d'application

Va-t-il produire ses effets à la date où il a été pris ? Va-t-il produire ses effets à la date à laquelle la convention a été conclue ? Va-t-il produire ses effets à une date intermédiaire entre ces 2 dates, et par exemple à la date où la demande d'extension a été présentée ?

Cette question a une importance pratique d'autant plus grande qu'il s'écoule souvent un temps assez long entre la signature d'une convention et son arrêté d'extension, voire même entre la demande d'extension et la prise de l'arrêté l'autorisant. Deux thèses essentielles se sont affrontées sur cette question :

la thèse de la rétroactivité qui est demeurée théorique et platonique ;

et la thèse de la non-rétroactivité qui est aujourd'hui admise à la fois par la jurisprudence du Conseil d'Etat, de la Cour de Cassation, et par les jurisprudences sur arbitrales chargées d'examiner la question.

La thèse de
la rétroac-
tivité

Etudions rapidement les arguments invoqués en faveur de chacune de ces thèses; nous verrons pourquoi la seconde a triomphé. Il n'est pas douteux que l'art. 2 du Code civil dispose que la loi ne s'applique que pour l'avenir, qu'elle n'a point d'effet rétroactif. Mais, les partisans de la théorie de la rétroactivité ne se laissent point arrêter par la rigueur de ce texte; ils invoquent d'abord le fait que ce n'est pas là un principe constitutionnel. Par conséquent il est loisible au législateur, lorsque celui-ci le décide, d'appliquer la rétroactivité aux lois qu'il édicte. Ils invoquent à l'appui de cette argumentation un nombre assez considérable d'applications rétroactives des lois promulguées. Enfin, ils recherchent si, en l'espèce, le législateur a eu l'intention suffisamment précise, de faire une application rétroactive de l'arrêté d'extension. Comment le législateur s'est-il exprimé? Il a dit que l'extension se ferait "pour la durée et aux conditions prévues par la convention". Le problème juridique se ramène donc à la question de savoir si, par cette disposition, qui figure inchangée dans les arrêtés d'extension, la loi a voulu instituer un régime de rétroactivité.

Rétroactivité
totale

Ceci posé, on soutient la thèse de la rétroactivité en faisant le raisonnement ci-après: Aux termes de la loi, l'extension est faite "pour la durée" de la convention. Or cette durée est enfermée entre 2 dates limites: celle de la conclusion de la convention et celle de son expiration. On ne peut retarder l'application de l'accord, à l'égard de ceux qui sont obligés par l'effet de l'arrêté, sans modifier "la durée" de la convention.

Tel paraît bien le fondement juridique de la thèse adoptée, le 10 novembre 1936, par le Conseil National Economique (section des industries textiles). Celle-ci a admis, en effet, lors de l'examen de la convention collective intervenue dans le tissage de la soie et de la rayonne des départements du sud-est qu'il y avait lieu de rendre: "les clauses de la convention et notamment le taux de salaires qui y sont prévus, applicables à tous les établissements des professions et de la région envisagée, à dater du jour où les industriels adhérant aux organisations signataires de la convention les ont appliqués".

Et la section expose, à l'appui de sa thèse, que: "en vertu de l'art. 31 v^d du Livre Ier du Code du Travail, l'extension des "effets" de la convention pour la durée prévue par la dite loi", doit s'entendre de l'application rendue obligatoire par voie

réglementaire, des stipulations de la convention, dès le jour où elle est entrée en vigueur et pour toute la durée d'application qui y est prévue".

Rétroactivité
partielle

Ce raisonnement constitue également le point de départ juridique des thèses qui admettent qu'une convention collective peut être déclarée applicable à une date quelconque située entre la date de la signature de la convention et celle de la publication de l'arrêté. Les partisans de ces thèses acceptent pour base la thèse de la rétroactivité et concluent en acceptant la règle de droit commun: "Qui peut le plus, peut le moins". C'est une thèse qui est assez fragile; car enfin, quelle serait la raison pour laquelle on adopterait une date intermédiaire? De deux choses l'une; ou bien l'on admet la rigueur du raisonnement que nous venons d'exposer; on admet que la durée de la convention est une durée fixe qui ne saurait subir aucun changement et qui serait la base juridique de l'arrêté d'extension et de sa rétroactivité, ou, au contraire, on n'admet point cette thèse et on ne saurait admettre une solution intermédiaire sous prétexte que "qui peut le plus, peut le moins".

En réalité, ces thèses ont une base juridique assez fragile et elles se justifient beaucoup plus sur le terrain économique que sur le terrain juridique. Et l'on comprend que si le Conseil National Economique les a faites siennes, les juridictions judiciaires appelées à trancher la question aient exclu son application.

Justification
économique
de la rétroac-
tivité

Voici, en effet, le raisonnement par lequel le Conseil National Economique a justifié la rétroactivité: "En l'état des dispositions de la loi du 24 Juin 1936, la section a reconnu que les entreprises qui ne se sont pas soumises spontanément aux dispositions de la convention seraient avantagées d'une manière injustifiée par rapport à celles qui les ont appliquées si les effets de l'arrêté d'extension portaient seulement de la date de sa publication.

"Inversement, elle a estimé que la solution qui consisterait à faire remonter les effets de l'arrêté d'extension, et notamment, des clauses de la convention relatives au taux des salaires à la date même d'entrée en vigueur de la convention, soit en l'espace le 1er juillet 1936, imposerait à la trésorerie des entreprises non signataires, une charge très lourde qui serait particulièrement difficile à supporter pour un assez grand nombre de petites et moyennes entreprises.

"Entre deux des solutions extrêmes, qui avaient été tour à tour envisagées par certains de ses membres,

la section professionnelle a recherché une solution intermédiaire qui aurait pu consister à fixer la date d'application de l'arrêté soit au jour de la demande d'extension, soit au jour où l'enquête a été engagée par l'insertion de l'avis au Journal Officiel.

"Faisant état du long délai qui s'est écoulé entre la préparation de la demande et la publication de l'avis d'enquête au Journal officiel, la section s'est finalement mise d'accord pour demander que l'arrêté d'extension produise ses effets à dater du jour où la demande d'extension a été présentée par le syndicat ouvrier, soit le 22 décembre 1936.

"Afin de ménager la trésorerie des petites et moyennes entreprises, la section a estimé nécessaire de prévoir, par analogie avec les dispositions insérées dans le 2ème supplément de la convention, que le paiement des rappels de salaires ainsi accordé aux ouvriers pourrait être échelonné, par quart chaque mois, jusqu'au 2 septembre 1937, date à laquelle il devrait être intégralement effectué".

C'est donc bien pour des raisons économiques, par une sorte d'équité économique, pour assurer le respect de l'égalité entre la concurrence et ne point léser les entrepreneurs généreux qui appliquent la convention au profit des entrepreneurs moins généreux qui essaient de rester en dehors des dispositions, que le Conseil National Economique décide qu'en cas d'extension, le principe de la rétroactivité doit agir au jour de la conclusion. Néanmoins, il prévoit que l'application rétroactive pourrait avoir des effets dommageables pour les trésoreries des entreprises - Imaginons pour prendre une hypothèse extrême, une convention conclue pour un an. Le 364^e jour, on décide que la convention sera étendue, avec rétroactivité à partir du 1er jour, à toutes les entreprises qui n'y étaient point parties. Si les salaires prévus à la convention sont sensiblement supérieurs à ceux pratiqués dans ces entreprises en conséquence de cette extension, il va falloir payer rétroactivement aux ouvriers tous les suppléments de salaires qu'ils n'ont pas reçus. Si une entreprise occupe 1000 ouvriers ou 1500 ouvriers, elle aura peut-être à payer 2 ou 3000 frs par ouvrier, soit plusieurs millions à décaisser et surcharge considérable pour sa trésorerie.

Aussi le Conseil National Economique n'a pas osé aller jusqu'au bout de sa pensée qui eut été, pour redresser l'injustice, pour rétablir l'équilibre de faire rétroagir l'arrêté jusqu'au moment de la

conclusion de la convention. Il a pris une demi-mesure consistant à prendre comme point de départ la date de la demande d'extension et à échelonner la rétroactivité des salaires sur une période suffisamment longue.

La thèse de la non rétroactivité

Au reste toute cette argumentation n'a plus, aujourd'hui, qu'un intérêt historique et de curiosité. La thèse de la non rétroactivité a triomphé. Nous allons voir comment, pourquoi, et sous quelle forme.

La thèse de la non rétroactivité se base sur le fait que la rétroactivité est une disposition exorbitante et exceptionnelle. Elle ne peut par conséquent intervenir, dit-on, que lorsque le législateur l'a nettement décidé, et du moment qu'il y a doute, le doute doit être interprété, en faveur des principes généraux du droit, c'est-à-dire de la non rétroactivité. Or, en l'espèce, qu'a dit le législateur.

La formule légale qu'il a employé consiste à déclarer que l'extension se fera pour la durée de la convention. Cette formule n'est pas formelle, elle ne saurait justifier, semble-t-il, l'institution d'un régime d'exception; il y a donc lieu d'interpréter le mot "durée" figurant dans l'expression non pas comme la durée totale de la convention, mais comme la durée de celle-ci "restant à courir avant son expiration". Cette thèse a été admise par une série de juridictions depuis les tribunaux civils jusqu'aux Conseil d'Etat et la cour de cassation, et les juridictions arbitrales.

Jugement du tribunal de Saint-Marcellin

Un jugement du tribunal de Saint-Marcellin cons-titue la première application de ce principe: "Dit et juge que G. n'ayant été ni partie, ni représenté aux accords du 18 juin, ainsi qu'à la convention du 20 Août, ne peut être tenu que légalement en application des dispositions de la loi du 24 Juin 1936; dit et juge que la loi sus-dite ne prévoyant pas en termes exprès la rétroactivité de tout ou partie de la convention collective étendue aux employeurs et employés d'une même profession. M. G. ne saurait être tenu de payer une majoration de salaires quelconque à son personnel..."

Avis du Conseil d'Etat

La question a été soumise en outre par la voie administrative au Conseil d'Etat; la section des travaux publics de l'agriculture du commerce, de l'industrie des P.T.T. du travail et de la prévoyance sociale, de la marine marchande, a estimé (le 28 juillet 1937): que "il ne résulte ni des termes de l'article 31 V.D. du livre Ier du code de travail, ni des travaux

préparatoires de la loi du 24 Juin 1936 que le législateur ait entendu donner à l'arrêté d'extension un effet rétroactif, que s'il est édicté à l'article 31 V.D. sus-rappelé que l'extension se fera pour la durée prévue par la convention collective, cette disposition qui se borne à subordonner la durée de l'arrêté à celle de la convention qu'il rend obligatoire, n'a pas eu pour but et ne saurait avoir pour résultat de faire remonter dans le passé les effets de l'arrêté dont il s'agit".

Arrêts de la
Cour de Cassa-
tion

La cour de cassation dans deux arrêts des 9 février 1938 (reproduit dans la Revue du droit social 1938 P. 144) et 11 mai 1938 (reproduit dans les questions prudhommales 1938 P. 731) a pris position pour la thèse de non rétroactivité en déclarant:

"Aux termes de l'article 31 V.D. du livre Ier du code du travail lorsque les dispositions d'une convention collective sont rendues obligatoires par le ministère du travail pour les employeurs et les employés de la région et de la profession qui n'étaient pas liés par elle en vertu de l'article 31 K du livre Ier, du même code, cette extension ne produit effet à leur égard qu'à partir du jour où l'arrêté ministériel qui l'a prononcée est entré en vigueur".

Décisions su-
r-arbitrale

Enfin, une sentence de M. de Font-Réaulx, auditeur au Conseil d'Etat, en date du 9 mars 1938, a adopté la même position en l'appuyant sur l'argumentation suivante qui reproduit l'avis du Conseil d'Etat, assemblée à laquelle appartenait le surarbitre en question: "En vertu des principes généraux du droit, un acte administratif réglementaire ne peut disposer que pour l'avenir et il ne devient obligatoire qu'à partir du jour où il a été régulièrement publié. S'il est édicté à l'article 31 V.D. que l'extension se fera pour "la durée prévue par la convention collective", cette disposition qui se borne à subordonner la durée de l'arrêté à celle de la convention qu'il rend obligatoire n'a pas eu pour but et ne saurait avoir pour résultat de faire remonter dans le passé les effets de l'arrêté dont il s'agit".

Du contrôle de
l'application
d'une conven-
tion étendue

Il convient maintenant de rechercher comment on peut contrôler l'application d'une convention ainsi étendue, et quelles sont les sanctions dont on peut l'assortir si elle est violée. Le contrôle de l'application des dispositions de la convention collective appartient, au premier chef, aux parties signataires de la convention. Plus que quiconque, en effet, elles sont intéressées à ce que la convention à laquelle elles ont adhéré soit appliquée correctement et ce contrôle est, en outre, à la base des actions en

dommages-intérêts dont l'exercice est reconnu par la loi aux personnes et groupements liés par la convention. Mais ce contrôle est un contrôle privé, un contrôle civil; il est limité à la diligence des parties, des personnes, des groupements ainsi considérés.

Ne convient-il pas de compléter ce contrôle par un contrôle administratif ? N'est-on pas ici en effet en face d'une convention collective ordinaire, d'une convention collective du type de la loi de 1919, c'est-à-dire d'un accord entre personnes privées relevant, quant à son application, son contrôle, et son interprétation, des juridictions de droit privé, des juridictions civiles, chargées d'assurer l'observation des contrats entre particuliers. On est en face d'une convention de nature institutionnelle, d'une convention transformée en un règlement par l'arrêté d'extension du ministre du travail, de ce que l'on peut appeler une loi privée de la profession, d'une législation réglementaire au second degré, et, par conséquent, cette conception paraît imposer le contrôle non point seulement des particuliers mais aussi un contrôle réglementaire administratif légal.

Or, si telle est bien la conclusion logique à tirer de la nature juridique de la convention collective étendue par un arrêté d'extension ministériel, en revanche, il faut reconnaître que le législateur n'a pas tiré cette conclusion, et qu'en tout cas, elle ne ressort pas nettement des termes de la loi de 1936 laquelle est muette sur ce problème.

Le contrôle
est-il du
ressort des
inspecteurs
du travail

On est amené, dans ces conditions, à se demander si, en l'état actuel de législation, une possibilité de contrôle dépassant le cadre du contrôle privé est possible. L'idée la plus simple consisterait à recourir au concours des administrateurs, des agents chargés de l'application de la législation du travail, c'est-à-dire des inspecteurs du travail. C'est à eux que la loi confie le contrôle des lois protectrices du travail; ils sont, d'autre part, appelés à collaborer à la rédaction des conventions collectives, ils sont en contact permanent avec les patrons et les ouvriers; ils ont sur les uns et sur les autres une certaine autorité; par conséquent, il serait normal que ce fût à eux qu'incombât le soin d'une part de relever les infractions à la convention collective, d'autre part de mettre les patrons et les ouvriers en demeure d'appliquer la convention. Enfin, devant une mauvaise volonté qui se traduirait par un refus

d'obtempérer à cette invitation, de provoquer, sous la forme de procès-verbaux, ou de toute autre manière, les sanctions nécessaires; bref, d'ajouter à la sanction civile consistant dans la possibilité d'obtenir des dommages-intérêts de la part des intéressés, une sanction pénale consistant dans une contravention et dans une poursuite. Il semblerait donc fort utile, dans ces conditions, de confier aux inspecteurs du travail le contrôle des dispositions de la loi du 24 Juin 1936.

Mais, on se heurte ici aux dispositions qui fixent limitativement la compétence des inspecteurs en ce qui concerne le contrôle de l'application de la législation protectrice des travailleurs.

Les inspecteurs du travail sont-ils compétents pour assurer l'application des conventions prises dans les conditions qui viennent d'être indiquées ? Cela n'est point certain. L'étude des textes et du code du travail permet de conclure par la négative. En effet, les dispositions du Code du Travail que les inspecteurs du travail sont chargés de faire appliquer sont strictement énumérées dans l'article final, l'article 107 du Livre Ier du Code du Travail qui précise que "les inspecteurs du travail sont chargés, conjointement avec les officiers de police judiciaire, d'assurer l'exécution..." suit une énumération d'articles parmi lesquels ne figurent point ceux visant les conventions collectives. Donc, du point de vue administratif, la compétence des inspecteurs du travail doit être écartée.

Des sanctions
civiles

Existe-t-il des sanctions civiles ?

La loi du 24 Juin 1936 ne se prononce pas sur ce point. La chambre des députés avait été, en effet, saisi d'une proposition, d'un amendement tendant à insérer après le 8ème alinéa du texte proposé pour l'article 31 V.C. un nouvel alinéa ainsi conçu: "L'obligation pour les groupements d'employés ou d'employeurs qui auront provoqué la conclusion d'une convention collective en vertu de l'article 31 V.A. d'être liés par cette convention et d'en garantir l'exécution dans les conditions prévues par la section IV du chapitre IV bis du livre Ier titre 2 du code du travail". On se demanda s'il était bien utile d'insérer une telle disposition qui allait, en quelque sorte, de soi. Toute partie à une convention collective, toute personne liée par une convention collective a qualité pour en demander l'application, ou pour provoquer l'attribution de dommages-intérêts si elle s'estima lésée par la violation de ces dispositions. Par conséquent, ce n'est pas du tout parce que l'on a voulu rejeter

la mesure, mais c'est parce qu'on l'a estimée inutile, parce qu'on a estimé que son approbation signifiait une sorte d'allusion au droit commun. En pareil cas, le rôle des inspecteurs du travail saisis d'une violation d'une convention collective, consistera à en avertir les parties intéressées, et à provoquer de leur part une demande en dommages-intérêts.

Sanctions pé-
nales

Existe-t-il des sanctions pénales aux conventions collectives étendues par voie d'arrêté ministériel ?

Les premiers auteurs qui se sont occupés de la convention collective, il y a déjà de très longues années, ont tous conclu qu'au fond la véritable sanction d'une convention collective, étant donné son caractère quasi-réglementaire, était une sanction pénale. Seules, en effet de telles sanctions pourront permettre l'application efficace, logique des conventions collectives, seules, elles réprimeront légitimement, efficacement, les infractions à ces conventions.

Comment assurer cette sanction pénale ?

On peut tirer argument de l'article 471 paragraphe 15 du code pénal, lequel prévoit que constitue une contravention toute infraction aux règlements légalement faits par l'autorité administrative. L'arrêté d'extension d'une convention collective constitue-t-il un règlement pris dans ces conditions ?

Et la violation de cet arrêté constitue-t-il une infraction à un règlement susceptible de donner lieu à une répression fondée sur l'article 471, paragraphe 15 du code pénal ?

Solution négative

Sur ce point, les auteurs qui se sont occupés de la question ont été pris de scrupules juridiques. L'un d'eux s'est exprimé ainsi : "Les ministres n'ont pas, en principe, le pouvoir réglementaire. Ils ne l'ont que lorsque la loi le leur a donné expressément ; c'est le cas, notamment, pour le ministre des travaux publics, en matière de police des chemins de fer. Mais la loi du 24 Juin 1936, d'après laquelle le ministre du travail peut par arrêté, rendre obligatoires pour tous les employés et employeurs les dispositions d'une convention collective, ne dit nullement que cet arrêté d'extension a une portée réglementaire et il est douteux que les tribunaux consacrent la thèse du ministère du travail".

On peut se prononcer en sens inverse. On admet, en effet, que la sanction édictée par le § 15 de l'article 471 du code pénal, n'est pas réservée aux seuls règlements de police des autorités administratives. On peut considérer - et la Cour de Cassation a jugé -

que cette sanction peut assortir tous les décrets pris par le chef de l'état, en vertu d'une délégation spéciale de la loi. Et, de plus, il a été jugé que cette disposition ne s'applique pas seulement aux décrets qui sont, en quelque sorte, la forme la plus élevée dans la hiérarchie des décisions administratives mais la violation de textes secondaires, par exemple des arrêtés ministériels. La preuve est qu'il a été jugé que des arrêtés du préfet de police pouvaient donner lieu à cette application. Tout le problème revient donc à se demander si le ministre du travail a été investi par la loi de 1936 d'une sorte de délégation et si cette délégation confère aux actes qu'il prend en vertu de cette délégation, le caractère réglementaire susceptible d'en faire tomber les violations sous le coup de l'article précité.

Les sanctions
des sentences
surarbitrales

Aujourd'hui, cette question a perdu beaucoup de son intérêt. La controverse n'a plus grande raison d'être parce que les décrets-lois du 12 novembre 1938 ont assorti des sanctions non point nécessairement les conventions collectives mais les conflits qui surgissent à leur sujet et les sentences rendues pour la solution de ces conflits.

L'hypothèse suivante permettra de comprendre la question: soit une convention collective contenant une disposition que les ouvriers estiment violée par les employeurs. Les ouvriers en feront l'observation aux employeurs et, de deux choses l'une: ou ceux-ci admettent la légitimité de la réclamation et y donnent immédiatement satisfaction, ou ils contestent cette légitimité et, par conséquent, les ouvriers provoquent l'ouverture d'une procédure de conciliation et d'arbitrage. La procédure de conciliation échoue; l'arbitrage au premier degré ne donne aucun résultat; le surarbitrage intervient enfin et se prononce, par exemple, en faveur des ouvriers. En ce cas et s'il y a eu, par conséquent, violation d'une clause de la convention collective et si les patrons se refusent à exécuter la sentence du surarbitre, celui-ci pourra faire constater cette infraction et contraindre le patron à exécuter ses engagements par la voie de l'astreinte. Les surarbitres peuvent en effet désormais condamner les patrons récalcitrants et réfractaires à des astreintes pouvant atteindre jusqu'à 1000 frs par jour. Ces astreintes ne sont pas restées lettre morte: au mois de janvier, immédiatement après la mise en application de la loi, il était déjà prononcé 7 condamnations avec astreinte. Les surarbitres saisis de demandes d'application de leurs propres sentences savent donc bien, le cas échéant et quand la preuve

leur est apportée d'une violation effective de leur décision, les faire respecter. La question qui, au lendemain de la loi de 1936, avait une portée théorique l'a perdue grâce au jeu de l'arbitrage et aux sanctions dont celui-ci a été assorti.

Le texte

4° Extinction des effets de l'arrêté d'extension.

Aux termes de l'article 31 *vf*, alinéa 1^{er} du livre I du Code du Travail, l'arrêté d'extension "cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier".

Cette rédaction est évidemment incorrecte. Les parties contractantes n'ont point qualité pour dénoncer, réviser ou modifier un arrêté. Ce texte est elliptique. Il signifie que les parties peuvent s'entendre pour réviser et modifier ou dénoncer la convention qu'elles ont signée et qui sert de base à l'arrêté lui-même. Toutefois, si déjà de ce texte résulte une ambiguïté sinon une difficulté, les difficultés ne s'arrêtent point là. Le texte prévoit, en effet, pour la dénonciation, la révision et la modification envisagées, l'accord des parties contractantes. Or, les articles 31 *m* et 31 *n* du Livre I^{er} du Code du Travail reconnaissent aux parties liées par une convention à durée indéterminée un droit de dénonciation unilatéral, sauf préavis d'un mois. Comment faut-il concilier ces deux textes ?

L'étude des travaux parlementaires préparatoires à la loi que l'on invoque généralement dans le cas de doute ne projette pas grande clarté sur le problème. En effet, ces travaux parlementaires préparatoires apprennent que le projet initial du gouvernement contenait un article abandonné depuis et ainsi conçu : "Lorsque l'arrêté prévu par les articles précédents s'appliquera à une convention conclue ou prorogée par tacite reconduction pour une durée indéterminée, les groupements ainsi que les employeurs et employés liés par cette convention cessent de pouvoir user de la faculté de se dégager prévue respectivement par les articles 31 *m* et 31 *n* précédents, à partir de la mise en vigueur du dit arrêté".

Le débat devant la Chambre

Cet article fut supprimé lors des débats de la Chambre du 11 juin. Il ne faut pas en conclure cependant que le principe admis par lui fut exclu. En effet, la suppression de cet article fut obtenue à la suite de l'intervention d'un député qui s'exprimait ainsi : "Il est dit dans ces articles 31 *m* et 31 *n* que lorsqu'une convention collective de travail est passée pour une durée indéterminée, il en va

comme pour le louage des services et c'est bien naturel. L'une ou l'autre des parties peut se dégager quand elle le veut, avec toutefois un préavis d'un mois fixé par le Code du Travail, à moins qu'un autre préavis n'ait été fixé par la convention. "C'est très naturel, parce que, pas plus un groupement de travailleurs ou d'employés qu'un travailleur ou un employeur pris individuellement ne peuvent s'engager pour une période indéterminée, sans pouvoir jamais, si les conditions dans lesquelles le contrat a été conclu se modifient, se dégager de celui-ci.

"Pourtant, on supprime cette faculté. Ce serait d'autant plus grave que les contrats ne seraient plus jamais conclus que pour une période indéterminée et la disposition que le contrat ne jouerait jamais".

A la suite de cette intervention, le Président du Conseil déclara que le gouvernement acceptait la suppression de l'article 31 *vi*. La suppression de l'article en question ne signifie pas du tout qu'en écartait la possibilité d'une dénonciation, moyennant un préavis, lorsque le contrat avait une durée indéterminée. La question demeurait entière. Il paraît résulter de cette suppression que les parties liées par une convention à durée indéterminée conservent le droit de dénonciation unilatérale.

La discussion
au Sénat

Or, devant le Sénat, l'on a donné de la suppression de ce projet d'article une interprétation tout à fait différente et que voici: "Que disait cet article ? ... Il retirait aux groupements liés par une convention collective à durée indéterminée, la faculté que leur accordaient les articles 31 *m* et 31 *n* du Code du Travail de se dégager, quand la convention a été sanctionnée par un décret pour toute une région.

"C'est là bon droit, a-t-il semblé à votre commission du commerce et du travail, que l'on peut considérer cet article comme inutile; dès l'instant qu'un arrêté a été pris pour rendre obligatoire l'application d'une convention collective, celle-ci n'est plus une convention volontaire, elle devient un acte de l'autorité publique, auquel ne s'appliquent pas les articles 31 *m* et 31 *n* du Code du Travail. La convention suit désormais le sort de l'arrêté et ne pourra cesser d'exister que lorsque toutes les parties contractantes seront d'accord pour la dénoncer ou pour la réviser, ou lorsque le ministre aura rapporté l'arrêté, conformément à l'article 31 *vi* actuel".

Ces deux interventions, l'une orale, l'autre écrite n'avancent guère car pour les uns, la suppression de l'article a pour signification le maintien du droit commun qui serait constitué par la loi

visant la convention collective ordinaire, et, pour les autres, au contraire, cette suppression allait de soi parce que la création, à côté de la convention ordinaire, d'une convention susceptible d'extension a transformé le droit commun, l'a rendu incompatible, en quelque sorte, avec une dénonciation moyennant préavis de l'arrêté d'extension lui-même. Concluons sur ce point: les travaux préparatoires ne nous sont d'aucun secours dans la solution à apporter au problème.

Discussion
théorique

En somme, ce problème met en présence deux textes en apparence inconciliables: les articles 31 m et 31 n qui prévoient un droit de dénonciation unilatérale moyennant préavis, et l'article 31 vf qui exige soit l'accord des parties soit un nouvel arrêté pour que l'arrêté d'extension cesse d'avoir effet.

En présence d'un conflit de ces deux textes, auquel donner la préférence ? Etant donné qu'il y a divergence, conflit, litige entre deux textes, l'un général, l'autre spécial, le texte général doit l'emporter. Quel est-il ? C'est celui qui vise la convention individuelle. Par conséquent quand une convention étendue aura fait l'objet d'une dénonciation, elle subsistera comme convention à durée indéterminée, mais il ne sera pas possible d'y mettre fin par une dénonciation unilatérale. La seule manière d'y mettre fin sera ou l'accord des parties ou la suspension, la suppression, l'extinction par la voie d'un arrêté détruisant les effets du premier

Conclusion

En conclusion: 1° tant qu'un arrêté d'extension n'est pas intervenu, les signataires conservent le droit de se dégager dans les conditions prévues par les articles 31 m et 31 n; 2° lorsque l'arrêté est intervenu, les signataires peuvent se dégager contractuellement, mais ils restent tenus légalement tant que l'un des deux événements prévus par l'article 31 vf ne s'est pas produit.

La solution tirée des textes n'est d'ailleurs pas absolument théorique, car l'arrêté a parfaitement pu étendre une convention à l'exclusion de certaines clauses. Par exemple, une convention peut comporter des clauses visant le travail noir (c'est-à-dire l'interdiction pour les ouvriers de travailler à un travail rémunéré en dehors de leurs heures régulières de travail); ou des tarifs imposés à la clientèle. Le ministre du travail estimant que ces clauses ne sont

pas indispensables ou qu'elles sont sans lien avec la convention de travail ne les étendra pas. Il y aura donc concurremment en application deux sortes de conventions: les clauses non étendues conservant le caractère de convention collective de la loi de 1919, les clauses étendues qui auront le caractère de la convention de 1936, on pourra ainsi parfaitement admettre l'application concurrente des deux solutions adoptées: une solution qui consistera à admettre la survivance en tant que convention à durée indéterminée avec faculté de dénonciation unilatérale pour les clauses non étendues; et, au contraire, l'existence d'une convention étendue dont la dénonciation, la révision ou la modification ne pourront se faire que dans les conditions prévues par la loi pour toutes celles de ces clauses qui auront été ainsi déclarées applicables à l'ensemble des intéressés.

Dénonciation
dans le délai
contractuel

A supposer que le ministre du travail rapporte son arrêté, proprio motu, seuls les engagements contractuels subsistent et les dénonciations unilatérales reprennent ici toute leur valeur.

Un problème parallèle mais différent se pose dans le cas où la convention collective elle-même a reconnu aux contractants le droit de se dégager moyennant l'observation d'un certain délai de préavis. Le conflit de texte ne met plus en présence les articles 31 m et 31 n, d'une part et l'article 31 vf d'autre part, mais l'article 31 vf et la disposition finale de l'article 31 vd qui prévoit que l'extension se fera pour la durée et "aux conditions prévues par la dite convention".

Si l'extension doit se faire aux "conditions" prévues par la convention l'hypothèse est la suivante: soit une convention d'après laquelle les parties peuvent se dégager moyennant une dénonciation unilatérale. L'arrêté prévoit que l'extension devra être faite "aux conditions" de la convention elle-même. Cet arrêté d'extension peut-il avoir pour effet de modifier les termes de la convention et de retirer aux parties le bénéfice d'une dénonciation qu'elle s'était mutuellement accordé? La question s'est posée, en fait, au cours de la procédure d'extension de la convention collective de travail de la menuiserie dans la Seine. On s'est demandé si l'arrêté à intervenir allait rendre les dispositions applicables ne varietur et enlever aux deux parties signataires la faculté de dénonciation, sauf préavis de 3 mois.

La solution du
Conseil Na-
tional Econo-
mique

La section du Conseil National Economique consultée s'est exprimée ainsi: "L'arrêté ministériel d'extension n'a pour effet que d'étendre le champ

d'application de la convention collective, pour la même durée, et aux mêmes conditions que celles qui sont prévues par la convention elle-même, notamment avec la procédure de révision, telle qu'elle est instituée par la convention; que, par suite, et sans s'arrêter aux termes douteux du 1er alinéa de l'article 31 *vf*, l'extension par arrêté ministériel des dispositions d'une convention collective de travail ne pouvait avoir pour effet de priver les organisations signataires de la faculté, qu'elles tiennent de la convention, de dénoncer unilatéralement cette convention pour en demander la modification ou la révision, dans les conditions prévues par la convention".

Par conséquent, le Conseil National économique, lui, a pris une position très nette. Quels que soient les termes de la convention originale, de la convention sur laquelle s'appuie l'arrêté d'extension, même si les dispositions de cet arrêté apparaissent comme contraires à celles que contient la loi, ce sont ces conventions, ce sont ces dispositions qui devront être préférées. Tel est, du moins, l'avis du Conseil National Economique.

Discussion

D'autres juristes ont estimé que la question n'était peut-être pas aussi simple et qu'elle méritait une solution plus nuancée. Ils ont raisonné ainsi: la clause qui reconnaît un droit de dénonciation à l'une des parties ne peut faire échec à l'article 31 *vf* qui ne prévoit que 2 causes d'extinction des effets de l'arrêté, mais elle peut, par contre, produire tous ses effets dans le cadre contractuel. Si donc l'une des parties se dégage, sa dénonciation n'a pour effet que de faire disparaître ses engagements contractuels, mais cette partie reste tenue légalement tant que l'arrêté subsiste.

La dénonciation des parties n'est pas le seul mode d'extinction d'un arrêté d'extension. Le ministre lui-même peut rapporter l'arrêté d'extension.

Retrait de l'arrêté par le Ministre

L'alinéa 2 de l'article 31 *vf* prévoit que le ministre du travail: "pourra également rapporter l'arrêté par un arrêté pris dans les formes prévues aux art. 31 *vd* et 31 *vo*, lorsqu'il apparaîtra que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche d'industrie ou de commerce intéressée dans la région considérée".

C'est une faculté qui est offerte au ministre du travail. Le ministre du travail n'est point obligé de mettre fin aux effets d'un arrêté d'extension; il est libre, puisque la loi parle de "pourra" et non de "devra". Cet arrêté sera pris dans les formes du premier arrêté, selon une procédure et dans des

formes analogues à celles qui ont accompagné la prise même de l'arrêté initial. Enfin, il reste un cas de terminaison des effets de l'arrêté fondé sur l'imprévision.

L'imprévision

Est-il possible, en cours d'exécution d'une convention étendue, de faire application de la théorie de l'imprévision?

La théorie de l'imprévision a pris naissance en droit administratif et, depuis, elle a été étendue en matière de droit social en attendant que la Cour de Cassation en fasse application au droit civil. Le problème se pose ainsi: étant donné 2 parties liées par une convention, est-il possible de modifier les obligations issues de cette convention avant son expiration normale, c'est-à-dire avant l'arrivée de son terme, si les conditions qui existaient au moment de la conclusion de la convention se trouvent modifiées dans des conditions particulièrement graves et justifiant cette révision?

Nous avons eu l'occasion, nous-mêmes, à différentes reprises, à propos des conventions collectives et à l'occasion des arbitrages dont nous avons été chargés, de nous poser ce problème. Et nous l'avons fait à l'occasion d'une convention qui, depuis, a fait l'objet d'un arrêté d'extension, la convention visant le travail dans la métallurgie de la région parisienne. Or, nous n'avons pas hésité à considérer que les circonstances s'étant profondément modifiées depuis le moment où la convention avait été conclue et le moment où on nous en demandait la révision, nous étions en droit - quoique le terme n'en fût pas arrivé - d'admettre la révision des clauses de salaires par suite du changement des conditions d'existence.

Du reste, depuis la loi elle-même s'est chargée d'admettre cette révision puisque, en vertu de l'article 10 de la loi du 4 mars 1938, nonobstant toute convention contraire, si, en cours d'exécution d'une convention collective, le coût de la vie vient à être modifié de façon telle que les indices officiels accusent, par rapport à ceux qui étaient en vigueur au moment de la dernière révision, une hausse de plus de 5 %, les arbitres doivent accorder un relèvement et proportionner les salaires ou la fraction vitale des salaires au nouveau coût de l'existence.

La théorie de l'imprévision qui, pendant quelque temps, a été simplement une application jurisprudentielle est devenue aujourd'hui une possibilité, voire même une obligation légale en vertu de l'article 10

de la loi du 4 mars 1938.

Recours contre l'arrêté d'extension

L'arrêté d'extension est, par application des principes du droit administratif susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'Etat.

Ce recours ne peut être exercé qu'en se basant sur l'incompétence, le vice de forme, le détournement de pouvoir ou la violation de la loi. Ce recours serait notamment susceptible d'être accueilli si l'arrêté avait été pris par exemple sans que l'enquête visée par la loi ait été effectuée, sans que le Conseil National Economique ait été consulté ou encore si la Convention étendue n'avait pas été conclue par les organisations les plus représentatives de la profession et de la région considérées.

En revanche, le Conseil d'Etat ne serait pas juge de savoir si le ministre du travail a agi avec opportunité en prenant l'arrêté ou si la convention est favorable à l'essor de la branche d'industrie ou de commerce en cause. Ce sont là non pas des considérations de droit, mais des considérations de fait et les juridictions d'appel, les juridictions de recours n'ont point qualité pour connaître du fait, elles doivent statuer uniquement sur le droit.

Conclusion générale

Au terme de cette étude qui nous a fait parcourir le cycle complet de l'institution nouvelle depuis son origine modeste et hésitante puisque la législation était, au début, absolument muette et que la jurisprudence appelée à se prononcer ne le faisait qu'avec circonspection, jusqu'à sa légalisation et à sa généralisation triomphante, quel jugement porter sur elle ?

Quel usage en a été fait ? Quels résultats a-t-elle apportés ? A-t-elle normalisé et pacifié les relations entre patrons et ouvriers ? Qu'augurer de son avenir ? Et à quelles conditions rendra-t-elle les services qu'on en attend ?

Nombre de conventions

A la fin de l'année 1938, le service des conventions collectives du Ministère du travail avait reçu plus de 5000 conventions en dépôt. Le nombre de celles effectivement conclues était certainement plus grand. Les industries où elles étaient les plus fréquentes étaient :

en dehors des commerces divers qui en comptaient 832,

le travail des métaux, plus de 500,

l'industrie textile: 400.

l'alimentation 250,

les industries chimiques, 400:

le bâtiment 360 etc....

Le ministère du travail avait reçu, en outre, des demandes d'extension pour un millier de conventions ou de sentences surarbitrales. Les plus nombreuses émanaient de l'industrie du bâtiment. Ces demandes avaient été soigneusement instruites et toutes dans les conditions légales. Un certain nombre d'arrêtés d'extension avaient été pris. Dans la région parisienne, on peut citer la convention de la métallurgie, la convention de l'assurance, la convention du nettoyage et de la teinturerie, la convention de la maroquinerie, la convention du film, la convention de la couture, la convention des théâtres etc... étendues à toute la branche d'industrie au lieu de rester cantonnées sur le terrain d'une ou deux organisations professionnelles.

Pratiquement, aujourd'hui, par conséquent, l'ensemble de la population salariée industrielle française est liée aux employeurs par des conventions collectives. En moins d'un an, sous le double effet de l'action syndicale et de la loi, la convention collective autrefois inconnue ou en régression chez nous, a marqué un immense progrès qui nous a largement fait regagner l'avance que les étrangers avaient sur nous.

Causes de cette extension

En dehors de l'engouement et de l'esprit d'imitation, à cette sorte de contagion sociale qui répand facilement les idées et les institutions, 3 raisons expliquent ce développement rapide:

En premier lieu: le relèvement général des salaires qui a nécessité des constatations, des tarifications et des négociations propices aux accords:

En second lieu: la mise en vigueur de la loi de 40 heures qui, tout en attribuant à des règlements d'administration publique le soin de déterminer les modalités d'application propres à chaque branche d'industrie, en raison des tempéraments, des assouplissements et des dérogations indispensables, invitait l'Administration à se référer, quand il en existait, aux accords entre organisations patronales et ouvrières intéressées et prescrivait, en tout cas, de consulter ces dernières, ce qui fournissait l'occasion de les réunir et quelquefois de les amener à contracter:

En troisième lieu: l'énorme essor des effectifs syndicaux. La formule de M. Jouhaux établissant une solidarité entre les deux phénomènes s'est vérifiée, une fois de plus. La Confédération Générale du Travail a vu monter ses membres de 1 million en janvier, à 5 millions en décembre 1936. Dans certaines corporations autrefois squelettiques, l'organisation a fait

Rôle de la convention collective

merveille. Les employés, en particulier, ont été les principaux éléments de cette augmentation.

Dans de telles conjonctures, la convention collective a-t-elle joué le rôle pacificateur qu'on lui attribue ? En fournissant aux parties un instrument juridique d'établissement de leurs relations a-t-elle contribué à éviter le recours aux grèves ou revendications brutales ? A-t-elle acheminé ouvriers et patrons vers le droit collectif que M. Jouhau invitait les juristes à formuler ? Nous le croyons.

Comparons l'année 1936 et l'année 1937.

Dans la première, plus de 15.000 grèves, plus de 2 millions de grévistes,

dans la seconde 4000 conflits environ et 500.000 grévistes, environ, soit le 1/4 de l'année précédente.

Dans les 9 premiers mois de 1938 - nous n'avons pas encore les chiffres complets pour l'année qui vient de s'écouler - dégression analogue: 673 grèves, 320.000 grévistes, moins de 2 millions de journées perdues.

Certes, le calme n'est pas entièrement revenu. Mais cette trêve est un signe d'apaisement.

Le droit collectif, ainsi que nous le disions en débutant, a véritablement pris naissance. Les rapports sociaux, comme les rapports individuels, sont désormais dotés d'un instrument contractuel. L'institution visant à les régler juridiquement est neuve, ingénieuse, complète. Elle a, à la fois, la rigueur indispensable à la stabilité et la souplesse nécessaire aux adaptations. Elle lie les parties pendant toute sa durée, mais elle admet les révisions et les rectifications éventuelles de salaires et de tarifs. Rien donc, dans sa technique, ne fait obstacle à son parfait fonctionnement. Mais, la technique n'est rien sans l'esprit qui l'anime. Les meilleurs traités ne maintiennent la paix que si les signataires les observent de bonne volonté. Il en est de même de la convention collective.

C'est une institution de paix sociale. Elle substitue la solution et la règle du droit fondée sur la liberté, à l'autorité de fait fondée sur la force. Mais c'est un instrument neuf et fragile. Son succès et sa croissance exigent le concours de tous les bons vouloirs. Il appartient à tous ceux qui y sont parties: syndicats et organisations, patrons et salariés, de veiller à sa stricte observation. "Pacta sunt servanda", les pactes doivent être respectés, dit l'adage latin. C'est seulement en les exécutant

et en les interprétant de bonne foi et sans arrière-pensée qu'on aura raison des méfiances, des préjugés et des résistances qu'elles continuent à soulever contre elles. Elle exige une grande discipline. L'heure semble propice. Au moment où, dans tous les domaines, se dessine un vaste mouvement de tolérance mutuelle et de réconciliation nationale, la convention collective les symbolisera et les réalisera sur le plan économique et social.

F E N

— 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 — 2 —

Cours terminé d'imprimer le 9 Mai 1939.