45.859

RÉPÉTITIONS ÉCRITES
Pour la Préparation de tous les
EXAMENS DE DROIT

1937-1938

289

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

FACULTÉ DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHÈQUE

" LES COURS DE DROIT "
RÉPÉTITIONS ECRITES & ORALES
RÉSUMES — PREPARATION A L'EXAMEN ECRIT

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

X

060 035386 1

Source : BIU Cujas

Repétitions Écrites et Orales
Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

L E G I S L A T I O N I N D U S T R I E L L E

(DOCTORAT)

Avant-Propos

Le cours de cette année sera consacré à l'étude de la question de l'arbitrage et de la conciliation dans les conflits collectifs du travail.

L'évolution de la législation ouvrière

Si l'on considère que l'objet propre spécifique de l'économie et de la législation industrielle consiste dans l'étude des relations de fait ou de droit qui s'établissent entre les employeurs et les salariés, aucun problème n'illustre mieux l'évolution de la législation ouvrière, par le contraste entre les solutions qu'il a reçues autrefois et les solutions qu'il connaît aujourd'hui, que le problème du conflit du travail et les coalitions qui les préparent ou qui les annoncent.

de la répression...

En effet, à l'origine, ce que l'on peut appeler les "lois ouvrières", c'est-à-dire les dispositions où il est question des ouvriers, des travailleurs, de leurs devoirs, de leurs obligations, de leurs rapports avec leur maître, et avec les autorités, ces dispositions sont essentiellement répressives, policières, pénales. Nous n'en voulons pour preuve

Ordonnance de I383

que l'Ordonnance royale de Charles VI, du 27 Janvier I383, dictée par la crainte de voir les membres des corporations "monopoler ensemble et mettre prise èn leurs denrées et marchandises au préjudice de la chose publique.

Par conséquent, dès cette époque, c'est la crainte de voir les intérêts économiques corporatifs, professionnels, se dresser contre l'intérêt public qui

Source : BIU Cujas

anime les mesures prises par le Souverain.

Ordonnance de I539

Citons encore l'ordonnance de Villers-Cotteret, de I539, laquelle en son article I9I, fait défense à "tous maitres, ensemble et compagnons et serviteurs de de tous métiers de faire aucune congrégation ou assemblée grande ou petite, et pour quelle cause que ce soit, ni faire aucune intelligence les uns avec les autres, du fait de leur métier, sous peine de confiscation de corps et de biens".

Edit de I539

Citons aussi l'Edit du 3I Aout I539, plus typique encore et que nous retrouverons dans quelques instants, quand nous montrerons quelles ont été les mesures prises, non plus seulement contre l'intelligence entre les gens de métier, mais aussi contre les coalitions, les grèves, les abandons collectifs de travail. On peut enfin citer comme imprégné du même état d'esprit qui anime toute la législation depuis le quatorzième siècle jusqu'au dix-huitième

Autres ordonnances du XVIme siècle

les Ordonnances de Moulins de I566 (art. 74), de Blois, de I579 (art. 39), puis couronnant le tout et montrant qu'à la fin de l'ancien régime le tour d'esprit est resté le même qu'au début, les Lettres patentes du 2 Janvier I749, lesquelles résistèrent même à la suppression des maîtrises et des jurandes par Turgot et qui frayèrent la voie aux lois de la période révolutionnaire, de la période consulaire, de la période impériale; lois de I79I, de Germinal II, et articles 4I4 et 4I6 du Code pénal de I8I0.

Lettres patentes du 2 Janvier I749

....à la protection

A ce tableau, on peut opposer celui que présente aujourd'hui la législation ouvrière. Elle a complètement changé de caractère. Elle était répressive, pénale, elle est devenue essentiellement protectrice, tutélaire. Elle soumet à un régime particulier, à un régime de faveur, la partie de la population nationale considérée comme étant économiquement faible, et digne à ce titre, d'être défendue, soit contre les abus de puissance économique des employeurs, soit contre les risques de l'existence qui la menacent d'une façon particulière. La législation fait de cette classe de la population une classe privilégiée au sens propre du terme, en ce sens qu'elle bénéficie d'une série de dispositions qui lui sont propres et qui sont particulièrement bienveillantes. Le grossissement quotidien de textes multiples et touffus, constituant cette branche moderne du droit, témoignent de l'intervention constante, bienveillante, bienfaisante du législateur dans ce domaine. Les institutions sociales se multiplient, elles se diversifient. Depuis le jour de sa naissance jusqu'à sa mort, l'ouvrier est pris en charge par la société qui le protège à travers les étapes de son existence , depuis son enfance,

....de la partie économiquement faible de la population.

Source : BIU Cujas

avant son enfance même, au moment de son orientation professionnelle, dans l'exercice de sa vie professionnelle et lorsque l'invalidité, l'incapacité ou la vieillesse l'atteignent. La collectivité encourage son épargne, elle vient à son secours lorsque le besoin s'en fait sentir, et chaque jour voit s'étendre à la fois le champ de la protection et le nombre des protégés. En effet, la notion d'individu économiquement faible et qui a besoin que la société s'occupe de lui est particulièrement extensible. Lors de la dernière session du conseil supérieur du travail a été discutée la question de savoir s'il n'y avait pas lieu d'étendre les congés payés aux artisans et de donner de l'artisan une définition beaucoup plus large que celle que l'on en donnait autrefois; tant et si bien qu'un individu qui travaillerait chez lui, avec les membres de sa famille, en occupant un compagnon et un apprenti pourrait être considéré non pas comme un entrepreneur autonome, un producteur indépendant, mais de quasi salarié, digne à ce titre de la protection légale.

L'étendue et l'extension de la protection.

Mais, si tel est le point d'arrivée, on ne saurait oublier que ces institutions sont ou bien le couronnement d'un long mouvement d'émancipation et d'organisation des classes travailleuses, ou bien quelquefois un moyen d'avoir raison momentanément de leurs revendications politiques. C'est ainsi par exemple que Bismarck, lorsqu'il réalisa ses réformes sociales, en dotant l'Allemagne d'un régime d'assurances sociales, qui fit d'elle un pionnier et un modèle en la matière, considéra cette législation comme une sorte de gâteau de miel jeté au molosse populaire qui réclamait alors le suffrage universel.

Les causes de l'évolution.

Ce progrès n'a été possible, il n'a atteint son plein épanouissement que lorsque les ouvriers ont conquis le droit de défendre eux-mêmes leur cause, grâce à une action librement concertée et que leur puissance politique ou électorale s'est affirmée dans des unions professionnelles plus ou moins vastes. On a donc raison d'insister sur la valeur symbolique et sur l'efficacité pratique de l'évolution du droit de coalition, complétée par la suppression du délit d'abandon collectif du travail, et de la reconnaissance du droit d'association syndicale. On a raison d'insister sur cette évolution comme symbolique et représentative des transformations du droit ouvrier dont elles constituent les principales étapes.

Le droit de coalition.

Il est juste de reconnaître d'ailleurs, que si l'organisation syndicale et la puissance croissante des forces ouvrières ont contribué à ce développement, à cet épanouissement de la législation ouvrière, les

Les raisons économiques et sociales de l'évolution.

Source : BIU Cujas

conditions économiques, techniques sociales de leur côté, à défaut même des conditions politiques et du progrès philosophique et doctrinal, expliquent aussi les modifications de la législation, la transformation de l'attitude des pouvoirs publics à l'égard du monde ouvrier.

De l'esclavage au salariat

Antérieurement au dix-neuvième siècle, le salariat tel que nous le connaissons est une condition économique exceptionnelle. Dans l'antiquité l'esclavage et l'artisanat des hommes libres en tiennent lieu. Au Moyen-Age, le servage rural, l'artisanat urbain suffisent aux besoins d'une économie restreinte. C'est seulement au XVIIème siècle et surtout au XVIIIème siècle que commence à poindre la "grande industrie". Celle-ci se manifeste surtout d'ailleurs sous la forme des manufactures royales placées en dehors du régime corporatif et susceptibles de s'épanouir largement pour atteindre une dimension que ne comportent point les petites exploitations artisanales et corporatives. On rencontre aussi dès cette époque, et surtout au XVIIIème siècle en Angleterre quelques grandes entreprises minières ou métallurgiques qui préfigurent les entreprises géantes d'aujourd'hui, et dans lesquelles les relations entre patrons et ouvriers revêtent quelque peu la forme qu'elles ont aujourd'hui.

De l'émeute à la grève.

Il ne faut pas d'ailleurs s'exagérer la portée de ces manifestations exceptionnelles. Les mouvements ouvriers, les mouvements sociaux, qui sont aussi anciens que l'histoire, se ressentent de l'organisation quasi patriarcale de la production. Il est difficile de discerner dans l'agitation, dans les soulèvements, dans les révoltes des plébéiens de Rome, dans les insurrections d'esclaves sous l'empire, dans les mouvements de Jacquerie, la part du mécontentement économique, et la part de l'action politique. A la fin du XVIème siècle seulement, dans les branches d'industries déjà fortement capitalistes, et où la hiérarchie des maîtres et des compagnons ne laisse guère à ces derniers de chances de s'élever au-dessus de leur condition, on assiste comme à la naissance de ce que l'on a appelé au XIXème siècle "la conscience de classes" avec tout ce que ceci comporte de forces offensives et défensives. Aussi bien les compagnons qui se sentent condamnés à demeurer toute leur vie dans la situation de subordonnés, de travailleurs sans pouvoir jamais aspirer à la dignité de maître, forment entre eux des associations secrètes, clandestines appelées les compagnonnages et qui eux, sont les véritables ancêtres du syndicalisme moderne; on a quelquefois tendance à voir dans la corporation, l'ancêtre du

Du compagnonnage au syndicat.

Source : BIU Cujas

syndicalisme. Il n'en est rien. La corporation a eu son heure, peut-être l'aura-t-elle demain. Mais nos syndicats modernes et en particulier nos syndicats ouvriers, ne sont pas les descendants de la corporation, espèce d'organisation mixte, Les syndicats modernes sont les descendants directs des compagnonnages. A telle enseigne que très souvent les compagnonnages se sont transformés en syndicats aussitôt que la légalité les a reconnus ou qu'ils ont bénéficié de la tolérance administrative.

Une grève quasi moderne en I539.

Ces compagnonnages manifestaient pour ainsi dire, dès leur origine les tendances d'esprit dont font preuve les syndicats modernes. Vers le milieu du XVI° siècle, éclatent des conflits dont le déroulement rappelle singulièrement nos grèves modernes , avec leurs mots d'ordre, leurs mises à l'index, leurs réunions, leurs piquets, leurs luttes contre les dissidents, leurs caisses de secours. Et si l'on en veut une preuve officielle, on n'a qu'à se reporter à l'Edit du 3I Août I539, auquel il était fait allusion plus haut, contre les conspirations, motivé par la grève des ouvriers imprimeurs de Paris. A cette époque, en effet, éclata dans la typographie parisienne une grève fort importante qui se traduisit par l'abandon de tous les ateliers. Les maîtres effrayés se plaignirent au Roi, que , par leurs assemblées et par leurs monopoles, les ouvriers eussent mis en discontinuation et en détruisement (ce qui signifie interruption et destruction) , l'imprimerie qui était naguère en augmentation, c'est-à-dire en progrès. C'est comme une anticipation des réclamations que les entrepreneurs adressent journellement aux pouvoirs publics aussitôt qu'une grève ou des conflits viennent les mettre en difficulté économique. Le Roi prêta une oreille complaisante à leurs plaintes, et le 3I Août I539, il rendit un Edit en I7 articles, qui, en vue de rétablir l'ordre, portait entre autres les dispositions suivantes:

Ses conséquences L'Edit royal du 3I Août I539

Primo: "que les dits compagnons et apprentis d'
"iceluy état d'imprimeur n'aient à faire aucun serment
" monopole, et n'avoir aucun capitaine entre eux,
"lieutenant chef de bande ou autre, - ni bannière, ni
"enseigne, ou s'assembler hors les maisons et les poë-
"les de leurs maîtres, ni ailleurs en plus grand nom-
"bre que cinq, sans congé d'autorité de justice, sous
"peine d'être emprisonnés, ou bannis comme monopoleurs
et autres amendes arbitraires." L'on interdit à la classe ouvrière de se grouper, de se nommer des chefs des syndics, et d'exercer une action collective, puisque toute réunion de plus de cinq personnes leur est défendue.

Source : BIU Cujas

"Item, ne feront aucune confrérie, ni célébrer "messes aux dépens des dits compagnons et apprentis, "ne pourront choisir, ni avoir lieux particuliers "destinés, ni exiger argent pour leur bourse commune " comme ils ont fait par ci-devant, pour fournir "aux dépens de ladite confrérie, messes, banquets, - "ni pour faire aucune conspiration sur les peines "que-dessus".

Ainsi l'on n'a rien à apprendre à ces syndicats: dès ce moment, se créaient déjà des caisses de résistance, de grèves ayant pour but de permettre, durant le chômage forcé qu'impliquait la grève, aux ouvriers de subsister, et empêcher surtout, sous l'influence de la faim et de la misère les travailleurs de céder prématurément . La "conspiration" dans l'esprit et dans le langage de cette époque est ce que nous appelons une coalition en vue d'une action réputée illicite. Enfin, l'Edit condamne la grève proprement dite en ces termes:

"Item, les dits compagnons continueront l'oeuvre "commencée, et ne la laisseront qu'elle ne soit para- "chevée et ne feront aucun "tric" qui est le mot "pour lequel ils laissent l'oeuvre".

(le mot "tric" était un mot de passe, qui se transmettait dans les ateliers, et qui était comme le "haro" de la législation anglaise, cri auquel toute personne qui l'entendait devait répondre en courant sus à celui qui en faisait l'objet. Il suffisait qu'un compagnon passât dans un atelier et prononçât le mot "tric" pour que, dociles les travailleurs se missent en grève .

"Et ne feront jour pour jour incontinution, et "si feront perdre journée au maître par leur faute, "seront tenus de satisfaire les dits maîtres"

Ce texte officiel contient bien la preuve de l'existence de toutes les pratiques que l'on croit être modernes et qui sont en réalité aussi anciennes que les luttes entre les maîtres et les ouvriers.

Les causes particulières de la répression des mouvements ouvriers.

D'un autre côté, et quelles que soient les causes de ces mouvements, ils sont considérés avec la même sévérité et réprimés avec la même rigueur, tout au long de l'histoire, par les pouvoirs publics. Non seulement ces mouvements forment une atteinte à l'organisation corporative, à l'autorité des maîtres, autorité qui, dans une certaine mesure est une délégation de l'autorité royale, mais ils sont surtout, puisqu'aussi bien tout mouvement ouvrier s'accompagn d'agitations extérieures, une atteinte à l'ordre public. On doit observer, en effet, que si les coalitions patronales ont toujours été traitées avec plus d'indulgence que les actions concertées d'ouvriers

Source : BIU Cujas

la cause n'en est pas seulement à une sorte de bienveillance pour les classes possédantes. Adam Smith disait que pour qu'il y ait coalition patronale point n'est besoin de séance mouvementée. "Il suffit que trois patrons se réunissent autour d'une tasse de thé pour qu'ils décident entre eux quelles seront les conditions qu'ils fixeront à leurs travailleurs, tandis que les travailleurs, nombreux, dispersés, ne peuvent véritablement mener une action commune qu'à la condition de se grouper, de s'assembler; et toute assemblée, si calme qu'elle paraisse à son début, est susceptible de dégénérer. C'est donc une des raisons pour lesquelles les pouvoirs publics les ont vues d'un mauvais oeil.

Aussi l'ancien régime supprime-t-il toute coalition, imité d'ailleurs en cela par la législation révolutionnaire, consulaire, impériale en France, - et la législation anti-révolutionnaire anglaise au début du XIXème siècle. Pour se faire une idée de l'état d'esprit de la législation française à ce sujet à la veille de la révolution, le mieux est de donner lecture du préambule et de la principale disposition des lettres-patentes du 2 Janvier 1749.

Un exemple de la fin du XVIII° siècle: les lettres patentes du 2 Janvier 1749.

Préambule: Etant informés que de nombreux ouvriers des différentes fabriques et manufactures de "notre royaume quittent les fabricants et entrepreneurs qui les emploient, sans avoir pris d'eux un "congé par écrit, sans avoir achevé les ouvrages "qu'ils ont commencé, et sans leur avoir le plus "ordinairement rendu les avances qui leur ont été faites dans leurs besoins, acomptes du salaire de "leur ouvrage, que même certains d'entre eux forment une "espèce de cours, tiennent des assemblées, et font la "loi à leurs maîtres, en leur donnant à leur gré, ou "en les privant d'ouvriers.....et en les empêchant de "prendre ceux qui pourraient leur convenir, soit "Français ou étrangers". (c'est la mise à l'index, l'interdiction d'employer certains compagnons).

Article 3 - Faisons pareillement défense à tous compagnons et ouvriers de s'assembler, en cours, sous prétexte de confréries ou autres membres, de cabaler entre eux pour se placer les uns les autres chez des maîtres ou en sortir, ni empêcher de quelque manière les dits maîtres de choisir eux-mêmes leurs ouvriers, soit Français, soit étrangers, sous pareille de cent livres contre les dits compagnons et ouvriers, payables comme ci-dessus".

C'est donc peut-être à cette époque, c'est-à-dire à la fin du XVIIIème siècle et au début du XIXème

Source : BIU Cujas

que l'idéologie individualiste et la haine anti-corporative de la Révolution française, puis le désir d'ordre de Bonaparte et de Napoléon, ainsi que la crainte qu'éprouve l'Angleterre d'une diffusion chez elle du germe révolutionnaire, c'est à cette époque que cette idéologie et cette haine se conjuguent le mieux pour condamner toute action collective du monde du travail, en vue d'améliorer son sort, qu'il s'agisse de coalitions, d'unions, de conspirations ou de syndicats. C'est de cette époque, en effet, que datent les lois, concordantes dans leur expression, identiques dans leur texte, du I7 Mars I79I, la loi Le Chapellier que nous nous en voudrions de vous citer car chacun la connait, la loi de Germinal An 11, qui en reproduit les termes, et enfin les articles 4I4 à 4I6 première rédaction du code pénal de I8IO en France, - et les lois sur les coalitions en Angleterre de I799 et de I800.

Le Code Pénal de I8IO

Le code pénal français résume admirablement leur esprit et leur disposition.

"Sont punies d'emprisonnement toutes coalitions "entre ouvriers ou entre ceux qui font travailler "les ouvriers" (par conséquent la balance est égale entre donneurs d'ouvrage et salariés) tendant, du "côté des patrons à forcer injustement et abusivement "l'abaissement des salaires, - et du côté des ou-"vriers à faire cesser de travailler, interdire le "travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et "d'y rester avant ou après certaines heures, et en "général à suspendre, empêcher, enchérir les travaux, s'il y a une tentative ou commencement d'exé-"cution".

Les mouvements ouvriers au XIX° siècle.

A ce moment l'arsenal législatif est doté d'armes puissantes contre les maîtres et contre les ouvriers, et, pour la raison dite tout à l'heure ces armes sont utilisées plus souvent et plus rigoureusement contre les travailleurs que contre les employeurs. Ce ne sont point là menaces platoniques, comme en témoigne la répression cruelle des grands mouvements ouvriers de la première moitié du XIXème siècle, tant en France qu'en Angleterre. Mouvements dans lesquels il n'est d'ailleurs pas très facile comme dans les grands mouvements sociaux de l'antiquité et du Moyen-Age, de discerner l'économique du politique, le politique du social. Par exemple le mouvement insurrectionnel luddite en Angleterre vers I8II, mouvement décrit admirablement par un grand nombre d écrivains anglais, mouvement qui se traduisit par une insurrection brutale, l'envahissement la destruction des machines, le meurtre des patrons, ce mouvement était un mouvement à la fois po-

Source : BIU Cujas

litique et social.

Ceci est encore plus vrai du mouvement chartiste de 1837 à 1848 mouvement qui visait à obtenir une charte au premier rang de laquelle figurait le suffrage universel, et qui incontestablement aboutit à la démocratisation du corps électoral anglais, mais qui dans le même temps avait également un but économique et social de violences contre les réfractaires ou les dissidents du syndicalisme.

En France, ce sont les mouvements insurrectionnels de Lyon en 1832, où les ouvriers descendaient des faubourgs tenant le drapeau noir sur lequel était écrit: "vivre en travaillant ou mourir en combattant" et où précisément la misère d'une crise économique et le désir d'obtenir une libération politique qui animaient les ouvriers firent éclater une révolte, noyée dans le sang.

Les journées de 1848 furent motivées par la réaction contre l'exagération, l'épanouissement d'une législation sociale prématurée, pendant les journées de Février 1848, puis les grèves du second Empire... On assiste en somme à cette époque à la phase répressive des revendications ouvrières. Législation, pouvoirs publics, jurisprudence sont d'accord pour chercher dans la crainte, dans l'exemplarité de la peine le moyen d'éviter les conflits ouvriers.

La réaction législative: la légalisation de la coalition.

Mais bientôt les évènements l'emportent sur les barrières qu'on prétend lui opposer . Peu à peu, la législation s'adoucit, elle admet la légalité de l'action concertée, des travailleurs, tout en atténuant cette légalisation, cette autorisation par l'interdiction des voies de fait qui accompagnent l'exercice. On donne généralement à cette autorisation le nom de "reconnaissance" ou de "proclamation du droit de grève" C'est une expression fautive. Car il n'y a pas de droit de grève, il y a simplement la suppression du délit que constituait autrefois la grève. Evidemment, dans une certaine mesure, comme tout ce qui n'est pas interdit est permis, on peut parler du droit de faire grève comme étant la contrepartie de la suppression du délit que constituait la grève, mais il vaut mieux employer une expression indiquant qu'il n'y a plus de délit, plutôt que de proclamer un droit dont on aurait tendance à faire trop souvent usage.

L'Angleterre adopte cette attitude en 1824; elle décide que les groupements ou associations professionnels ne seront plus traités et poursuivis comme des conspirations criminelles, ce qui ne l'empêcha pas l'année suivante, devant l'explosion de grèves qui suit cette autorisation, en raison de l'iné-

Source : BIU Cujas

ducation de la classe ouvrière et de la brutalité des moeurs d'alors, elle n'hésite pas l'année suivante, à assortir cette autorisation à la création d'un nouveau délit que l'on appelle le "délit de molestation" que l'on appellera plus tard en France, en I848, le délit d'atteinte à la liberté du travail, lorsqu'à l'instar de ce qu'avait l'Angleterre 40 ans plus tôt, sera supprimé le délit de coalition et de grève. On ajoutera aussi au code pénal un délit si mal défini que déjà, devant le Parlement, les adversaires de la mesure dénonçaient l'abus qu'en pourrait faire un pouvoir rigoureux et qu'abrogea le législateur libéral de I884.

L'Angleterre supprime le délit de grève en I824; La France en fait autant en I864; l'Allemagne abbroge le délit de coalition en I869. Par conséquent, dès la fin du deuxième tiers du XIXème siècle, le mouvement de libération est complètement achevé, à partir de ce moment, ce qui était illicite devient licite. Le délit disparaît. On assiste alors, en même temps qu'à une floraison d'associations professionnelles, anticipant souvent sur la loi qui les consacre, à une explosion de mouvements ouvriers mouvements désordonnés, mouvements chaotiques, motivés tout à la fois par l'acquisition des droits nouveaux, et les conditions nouvelles de la production industrielle propice à la concentration de masses prolétariennes importantes, avec tout ce que cette existence en commun comporte d'esprit de classe, de formation à la conscience de classe, et d'excitation à la lutte des classes.

L'influence des conditions nouvelles de la production: capitalisme et prolétariat.

L'anonymat de l'entreprise a pour pendant la constitution d'un prolétariat indifférencié; le capital et le travail sont dressés l'un contre l'autre; en un antagonisme d'autant plus violent que ce sont deux masses anonymes qui luttent l'une contre l'autre: la personnalité des membres des groupes disparaît

L'agglomération de travailleurs nombreux, dans des conditions souvent déplorables motive, favorise, l'esprit de revendication. Elle facilite la formation de coalitions passagères ou d'associations durables. On avait dit des patrons qui étaient dans un état de coalition permanente, grâce à la fréquence de leurs relations; on en peut dire autant désormais de la classe ouvrière dans les centres industriels importants. Cette transformation modifie la nature des relations entre patrons et ouvriers. Elle les dépersonnalise, elle en fait des relations de forces, des relations de masses, des relations d'antités dressées l'une contre l'autre. Par là même, elle aggrave singulièrement la portée des conflits, elle les étend à la

Source : BIU Cujas

fois en nombre et en surface en même temps qu'en profondeur et en masse. Elle a sur le plan social la même conséquence que la création des grandes nations et l'alliance des grandes nations sur le plan international. Le moindre des conflits risque de dégénérer en conflagration générale, et même lorsque ce sont simplement deux groupes nationaux qui sont en lutte, leur importance est telle que l'univers entier en subit les conséquences.

C'en est fait des conflits quasi-individuels, des conflits localisés, sans répercussions lointaines, le moindre conflit, la moindre dispute peuvent mettre le feu aux poudres. Les ouvriers ont acquis une conscience de leurs intérêts, une organisation professionnelle et interprofessionnelle, une puissance politique par l'extension de l'électorat, ou l'appel que font à leur concours ou leur appui les régimes autoritaires, qui font d'eux une force que ne peut plus réprimer le recours aux mesures de police ou de contrainte. Car aussi bien, et c'est une observation sur laquelle il faut appeler l'attention, les idées démocratiques ont fait leur chemin, et même quand les abus ou l'affaiblissement de la démocratie entraînent une réaction politique, et un régime autoritaire ou dictatorial, du point de vue social, il est impossible de méconnaître les intérêts de la classe ouvrière, et rien n'est plus frappant à cet égard que l'état de choses de l'Europe contemporaine. Ce n'est point par une pure coïncidence que les grands dictateurs des états totalitaires d'aujourd'hui se trouvent être des hommes issus du peuple, ayant appartenu à la classe ouvrière. C'est parce que celle-ci se retrouve en quelque sorte en eux, et c'est parce qu'ils apportent dans leur présence au pouvoir le souvenir de ce qu'ils ont été, et la conscience de classe qu'ils n'ont jamais perdue, qu'ils peuvent s'y maintenir par une sorte d'expression continue de la volonté de ceux qui les y ont ainsi portés.

L'aggravation des conflits et le rôle pacificateur de l'Etat.

Aussi partout, après une brève période de liberté des relations entre patrons et ouvriers, où l'Etat, arbitre suprême, s'efforce simplement, au moins en théorie de maintenir la balance égale entre les antagonistes, employeurs et salariés, en les laissant en présence essayer pacifiquement leurs forces, sans autre intervention que celles nécessitées par le respect de l'ordre public, l'Etat considère-t-il qu'il a désormais une mission plus positive. Il ne suffit plus de localiser le différend ou de l'empêcher de dégénérer en conflit général. Il faut l'empêcher de naître, il faut lui fournir une procédure et un organe de solution pacifique et juridique. Il en est des

Source : BIU Cujas

conflits sociaux comme des conflits internationaux auxquels on les a souvent et justement assimilés, et nul ne l'a fait avec plus de bonheur d'expression que notre maître Charles Gide Toute relation de forces entraîne les mêmes dangers, fait courir les mêmes risques, provoque les mêmes misères, les mêmes souffrances, pour des victimes innocentes.

La grève et la guerre (opinion de Charles Gide)

"La grève dit Charles Gide, dans son cours d'économie politique, deuxième volume, page 337 - doit "être considérée comme un moyen de guerre, puisqu' "elle a pour but d'obtenir par la contrainte ce qu' "elle n'a pu obtenir de bon gré. Et d'ailleurs la tac "tique de la grève tend de plus en plus à se régler "sur celle de la guerre: ouverture des hostilités "sans déclaration préalable, pour frapper à l'impro- "viste - organisation d'un état-major qui est formé "par le syndicat, ou la Confédération générale du 'Travail, installation d'un quartier général qui est la Bourse du Travail avec un service d'intendance, "des soupapes communistes pour alimenter les grévis- "tes et leur famille, évacuation des enfants pour mé- "nager les ressources, établissement de sentinelles "et de piquets aux abords des usines, pour empêcher "les non grévistes, les "jaunes" d'entrer, ou même "aux abords des gares pour les empêcher d'arriver"

Charles Gide ne connaissait pas encore la grève sur place, la grève d'occupation, la neutralisation des usines, et qui elle aussi est dictée par ce désir d'éviter que les dissidents ne prennent la place des grévistes de bonne foi.

"et finalement, trop souvent, lutte à main ar- "mée, soit contre les "jaunes", parce que les ouvriers "les assimilent aux traîtres passés à l'ennemi en "temps de guerre, soit contre les troupes chargées "de protéger les non prévistes, parfois même incen- "die des usines, et, selon la nature des grèves, che- "mins de fer arrêtés, villes plongées dans les ténè- bres...Ne reconnaît-on pas là tous les aspects de la guerre ? D'ailleurs, c'est parfaitement ainsi que le syndicalisme rouge comprend la grève: il y voit la force type, la lutte des classes.

On comprend donc que devant ces déchaînements de lutte violente, il y ait eu une réaction des forces d'ordre et que tout comme l'on essayait d'opposer aux solutions de force dans le domaine international, des solutions de droit, de même dans le domaine du travail, tous ceux qui, de bonne foi, poursuivent le maintien de la paix sociale aient essayé de substituer des solutions juridiques et pacifiques aux positions de brutalité, qui, quel qu'en soit le bénéficiaire ne laissent comme la guerre, derrière elles

Source : BIU Cujas

que des ruines, des rancunes, des haines et l'esprit de revanche.

Ces solutions de paix on a cru les trouver dans la conciliation des parties et l'arbitrage de leurs différends, et c'est précisément l'étude des méthodes proposées ou adoptées qui formera l'objet de nos développements de cette année, et voici l'ordre que nous adopterons pour le traiter.

Plan du cours: Introduction générale: la forme, les variétés et l'importance des conflits du travail.

Dans une introduction, nous étudierons les formes, les variétés, et l'importance des conflits du travail. Développement numérique et aggravation progressive, avec un essai d'interprétation de leurs variations dans le temps et l'espace. Etude de leurs causes principales, dans la mesure où il est possible de les connaître et de les discerner. Conséquences directes et indirectes, soit pour les antagonistes, employeurs et salariés, soit pour les tiers, public, consommateurs et usagers, Etat, collectivité nationale et internationale. Caractères particuliers de ces conflits du fait qu'ils mettent en jeu des groupements antagonistes, des collectivités et non point des individus. Tout cela nécessitait pour les trancher de faire appel à des institutions autres et à des moyens différents des tribunaux de droit privé. Définition de ces moyens, étude de leurs modalités.

Première partie: les organismes conciliateurs ou arbitraux

Dans une première partie, nous examinerons les organismes ou les institutions de solutions pacifiques; Faut-il recourir à des organismes libres, privés, constitués par les particuliers eux-mêmes ou à des organismes officiels institués par les pouvoirs publics? Faut-il utiliser des organismes permanents, ou des organismes occasionnels et intermittents ? Comment assurer leur organisation effective ? Quel est le mode de désignation des médiateurs, des conciliateurs, des arbitres?

Deuxième Partie: Leur compétence.

Dans une seconde partie, nous rechercherons quelle est la compétence des institutions ainsi définies, quels en sont les justiciables. Sont-ce des individualités considérées "ut singuli " ou au contraire des collectivités.

Le droit d'ester sera-t-il réservé à des personnalités ou au contraire à des groupements investis d'une sorte de monopole de représentation, par exemple aux associations professionnelles considérées comme étant les plus représentatives des intérêts en cause, - ou au contraire, confierons-nous ce soin aux individualités ou groupements les plus diligents ?

Qui pourra prendre l'initiative de l'instance, qui pourra y figurer? Qui aura qualité pour y repré-

Source : BIU Cujas

senter effectivement les parties,puisque celles-ci étant des collectivités ne sauraient y figurer comme telles?

Troisième Partie. L'introduction de l'instance.

Dans une troisième partie, nous étudierons le mode d'introduction de l'instance, L'initiative peut en effet émaner de trois sources; ou bien les deux parties en litige agissant conjointement ou isolément, simultanément ou individuellement, - ou bien les autorités publiques, - ou bien la juridiction compétente se saisissant au vif d'un conflit dont elle a connaissance.

L'instance une fois introduite produit-elle un effet utile sur le conflit? suspend-elle notamment pour un temps le recours aux voies de fait qu'elle vise, précisément à empêcher, en particulier les grèves ouvrières ou le lock-out patronal ?

Quatrième Partie: la compétence ratione materiae de la juridiction.

Dans une quatrième partie nous traiterons de la compétence "rationae materiae" et du rôle de la juridiction.

De quelles sortes de conflits peut-elle être valablement saisie, et en particulier comment distinguer les conflits collectifs de litiges qui se rapprochent d'eux au moins dans la forme? Cette question est l'une des plus délicates qui soient à l'heure actuelle, notamment, on peut se demander si une multiplicité de conflits individuels constitue un conflit collectif, ou si au contraire, il faut qu'il y ait conflit spécial, portant en particulier, sur la violation d'une convention collective ou autre question de même nature, pour que le conflit revête le caractère le faisant ressortir de la juridiction exceptionnelle et point des juridictions de droit commun.

Qui a qualité pour décider de la recevabilité de l'action? Quel est le pouvoir de la juridiction quant à la portée du litige et quant à la conduite de l'instance?

Quelle est la méthode que devra suivre la juridiction compétente? En particulier devra-t-elle donner la préférence à la médiation et à la conciliation sur l'arbitrage et dans quel ordre devra-t-elle utiliser ces différents modes de solution pacifique des conflits du travail?

Cinquième Partie: La procédure de l'instance.

Dans une cinquième Partie nous décrirons la procédure de l'instance.

Convient-il de l'enserrer dans les règles étroites d'un formalisme rigoureux, mais exclusif de tout arbitraire, - ou vaut-il mieux laisser à la juridiction saisie plus de liberté et de latitude?

Convient-il de multiplier les échelons et de prolonger la procédure en vue de calmer les esprits

Source : BIU Cujas

L'on sait qu'en matière internationale c'est vers cette solution que l'on s'achemine parce que l'on prétend que toute journée gagnée est une journée en faveur de la paix - ou au contraire convient-il d'accélérer le déroulement de la procédure, pour empêcher le conflit de s'envenimer par une vaine attente? Il est fréquent que les éléments ouvriers notamment reprochent aux patrons des atermoiements excessifs et que l'attente, au lieu de les calmer les excite.

Sixième Partie La conclusion de l'instance.

Comment mener l'enquête et l'instruction? Sous quelle forme présenter la décision?...

Nous serons ainsi conduits dans une sixième et dernière partie à étudier: la conclusion de l'instance. Deux solutions maitresses s'offrent en effet à l'organisme compétent: ou bien la conciliation, c'est-à-dire l'accord qu'elle se borne à constater, et qui fait de la décision une sorte de convention collective, provoquée au lieu d'être spontanée, - ou bien l'arbitrage qui peut être qualifié, si ces mots ne jurent pas d'être accouplés: une convention collective imposée. Dans ce dernier cas, s'agissant d'une mesure juridictionnelle, dont l'autorité doit être suffisante pour s'imposer, au moins moralement, aux parties, il y aura lieu d'étudier quelles sont les précautions à observer pour lui donner ce caractère: Forme de la présentation - motivation - dispositif.

Il est certain en effet, qu'il ne suffit pas que la décision soit prononcée comme un acte purement arbitraire et discrétionnel; il convient au contraire, que l'arbitre s'efforce de motiver à ses propres yeux la sentence qu'il rend.

Portée de la décision.

De cette décision, quelles seront la portée et l'étendue? Aura-t-elle un caractère définitif - ou sera-t-elle susceptible d'une voie de recours, et de quelle voie de recours? A quelles personnes sera-t-elle opposable ? Quel en sera le champ d'application dans le temps et dans l'espace ? Dans quelle mesure pourra-t-elle être étendue à d'autres personnes, que celles à qui elle est normalement opposable, et qui aura qualité pour prononcer cette extension?

Valeur juridique de la décision.

Enfin et surtout, quelle en est la valeur juridique? - Doit-elle puiser son autorité uniquement dans une sanction morale et dans la réprobation qui s'attache à sa violation, dans la publicité de ses termes et dans l'appel à l'opinion publique, ce qui est notamment le cas dans la loi française sur l'arbitrage facultatif de I892 - ou bien au contraire doit-elle puiser sa force exécutoire dans une sanction matérielle telle que les dommages intérêts, les amendes, la

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

fermeture des établissements réfractaires etc... C'est une question difficile, presque insoluble, et devant laquelle ont reculé presque tous les législateurs, surtout quand il s'agit d'appliquer des sanctions à la classe ouvrière.

Les différentes questions ainsi posées seront examinées à la fois sous leur angle théorique et sous leur aspect pratique. Nous ne nous contenterons pas d'y apporter les solutions que la logique commande, mais surtout celles que la législation positive ou l'initiative des parties, des autorités, de la jurisprudence, des arbitres institués leur ont données.

Nous serons ainsi amenés en terminant à mesurer la valeur pacificatrice de ces institutions, à la lumière de l'observation plus ou moins longue des Etats et des régimes. Nous tenterons d'établir les chances de succès d'une institution dont la France est aujourd'hui en train de faire l'expérience la plus vaste et la plus rapide qui ait peut être jamais été tentée.

Source : BIU Cujas

INTRODUCTION

Pour déterminer quelle est l'importance des mesures pacifiques de solution des conflits du travail il convient de rechercher quelle est la gravité de ceux-ci.

Les difficultés d'une statistique des grèves.

Jusqu'à une époque récente, il était assez difficile de connaître le nombre et l'importance des conflits du travail. D'un côté, il n'était point aisé de les discerner, d'une sorte d'émeute ou d'insurrection de travailleurs inorganisés se réalisant au mépris de toute loi, d'autre part, leur interdiction légale faisait qu'il n'en était point tenu statistique, sinon dans les archives des autorités de police, ou dans les archives des autorités judiciaires chargées de leur poursuite et de leur répression. En troisième lieu, le plus grand nombre de ces conflits échappait à l'enregistrement depuis que seules étaient poursuivies les atteintes à la liberté du travail. Si bien que les conflits qui se déroulaient pacifiquement et sans avoir donné lieu à cette circonstance aggravante restaient en dehors de tout enregistrement numérique. Enfin, l'administration était assez mal outillée pour les connaître et en mesurer la gravité.

Ce n'est donc au total que depuis une cinquantaine d'années que les grands pays industriels publient des données numériques quelque peu complètes sur les conflits du travail, sur leur nature, sur leur durée, sur leur importance et sur leurs causes. L'élaboration de ces données est faite depuis de façon scientifique. Leur présentation est systématique, leur publication est régulière, périodique. Elle permet donc de tracer sans interruption la courbe des mouvements grévistes.

La distinction entre deux périodes.

Il y a donc lieu de distinguer très nettement dans l'étude de fait des conflits du travail la période antérieure à I890, et la période qui s'est écoulée depuis cette dernière date. Avant I890, on ne possède sur les conflits du travail antérieurs à I830 que de véritables monographies empruntées aux historiens ou aux mémorialistes. Ce ne sont seulement que les mouvements grévistes jugés dignes d'être conservés à la mémoire qui ont été apportés jusqu'à nous. L'on peut dire cependant qu'antérieurement à I830, les grèves ne sont pas inconnues, que certaines d'entre elles, comme les mouvements des ouvriers imprimeurs de la

Source : BIU Cujas

typographie parisienne sont fort anciennes, et qu'elles ont donné lieu à des décisions royales analogues aux édits cités dans notre dernière leçon. On peut dire, que pendant la Révolution française, l'agitation ouvrière a été intense, provoquée d'abord comme tous les mouvements ouvriers par l'agitation politique elle-même et aussi par des raisons économiques telles que l'émission des assignats, la hausse du coût de la vie, qui en résulta, la diminution des possibilités de ravitaillement, les revendications ouvrières de toutes sortes, et surtout la suppression des corporations, des compagnonnages, qui donnait aux travailleurs et aux compagnons l'impression d'être livrés à eux-mêmes, sans défense devant les autorités d'où mouvements assez importants.

Avec le XIXème siècle, cependant l'organisation compagnonnique se renforce; les résistances se créent, le mouvement ouvrier se consolide, des grèves illégales et souvent à caractère autant économique que politique éclatent, mais leur caractère se rapproche davantage des conflits actuels, et il suffit de se reporter à la définition des délits qu'elles constituent pour s'en rendre compte. "Toute coalition de la part des ouvriers, pour faire cesser le travail - dit l'article 415 - avec comme modalités ou moyens d'action, interdire le travail dans un atelier, empêcher de s'y rendre et d'y rester avant et après certaines heures, et en général pour suspendre, empêcher, enchérir, les travaux, avec aggravation de la peine encourue, à l'encontre de ce que nous appelons à l'heure actuelle: "les meneurs" et que le code pénal de 1810 appelait des" chefs" ou moteurs.

La loi donne donc de la grève une définition pénale; c'est l'abandon concerté, l'abandon brusque, l'abandon simultané du travail, qui a comme pendant du côté patronal le "lock out", c'est-à-dire la fermeture des locaux de travail par un patron seul ou par plusieurs patrons coalisés, à quoi les ouvriers opposent aujourd'hui le "lock in" c'est-à-dire l'occupation des locaux industriels ou commerciaux des chantiers ou bureaux, pour avoir raison de la résistance patronale et pour empêcher l'emploi des dissidents, Ces mouvements prennent donc à cette époque leur physionomie propre, reposant sur l'organisation et la discipline syndicales. Ils n'ont plus que rarement, exceptionnellement le caractère désordonné, violent, anarchique des premiers soulèvements ouvriers. Ils permettent donc une statistique, fondée sur les relevés judiciaires, tant que les grèves sont demeu-

Source : BIU Cujas

rées des délits, soit par elles-mêmes jusqu'en I864 soit quand elles s'accompagnaient d'atteinte à la liberté du travail, depuis que la loi de I864 avait fait disparaître ce délit. On appelait des atteintes à la liberté du travail, des mesures telles que les amendes, les défenses, les proscriptions, les interdictions prononcées par suite d'un plan concerté, et qui ont porté atteinte au libre exercice de l'industrie et du travail. Telle est la définition que donne l'article 4I6 de l'ancien code pénal voté en I875.

Statistique des grèves en France.

On peut donc, en combinant ces deux ordres de données numériques, dresser un tableau continu des conflits du travail en France, aussi loin que l'année I825. Voici le contenu de cette courbe:

I - de I825 à I884 - les relevés judiciaires.

Du compte de la justice criminelle, et en se reportant au relevé des coalitions poursuivies, on peut retenir deux indices; le nombre des affaires, et le nombre des prévenus. C'est une donnée de valeur assez exacte si l'on tient compte, pour corriger ce qu'elle pourrait avoir d'insuffisant, des changements survenus dans la législation et du relâchement progressif dans son application. Cette législation a commencé par être aggravée en I834 au moment où les associations ont été plus sévèrement réglementées qu'autrefois. Puis le mouvement s'est atténué et a fait place à la tolérance en I864 et à la liberté en I884. Donc tant que n'existe pas une statistique des grèves comme telles, il faut tenir compte dans la comparaison des chiffres des éléments aggravateurs ou atténuateurs de ces statistiques.

La sévérité de la répression.

Pour les changements dans les causes des grèves, on peut faire état, soit de ce qu'apprend l'histoire ordinaire sur les vicissitudes de la répression, soit d'une indication plus objective tirée de la proportion entre les condamnés et les prévenus, qui peut être calculée annuellement et qui prouve que les tribunaux ont été plus ou moins sévères par rapport au parquet, et que ces derniers ont suivi plus ou moins rigoureusement les affaires. Etant donné, en effet, un certain nombre de prévenus déférés de tribunaux si tous les prévenus sont condamnés c'est que les tribunaux font montre d'une grande rigueur, si le nombre des acquittés est considérable, c'est preuve que les parquets sont rigoureux, mais les tribunaux indulgents.

Ceci posé, les traits principaux de l'évolution sont les suivants: dans les premières années, le niveau moyen, tant du nombre de poursuites pour coalition, que du nombre des prévenus est assez élevé. Le nombre des affaires oscille entre le minimum d'une

Source : BIU Cujas

trentaine et un maximum de I78, et comme il est facile de le prévoir, les pointes de cette courbe se trouvent naturellement aux époques marquées par des mouvements ouvriers importants. Par exemple en I83I, en I833. C'est l'époque des révoltes dont celle de I832 à Lyon adonné l'exemple, I840, I848, le nombre des prévenus suit une marche parallèle avec un minimum de soixante prévenus, et un maximum de près de I.200. Le nombre des prévenus est intéressant à retenir pour le rapprocher du nombre des condamnations. La proportion des condamnations calculée dans le rapport du nombre des condamnés, à celui des prévenus, manifeste à travers des oscillations occasionnelles une tendance à l'accroissement. En d'autres termes, les tribunaux se montrent de plus en plus sévères au fur et à mesure que le temps passe. Libéraux au début, ils deviennent de plus en plus rigoureux. Par exemple, en I825, la moitié des prévenus est acquittée, l'autre moitié condamnée. De I840 à I864 la proportion des acquittements ne dépasse jamais 20 %.

La double conclusion à en tirer, c'est que le mouvement de coalition et de grève ouvrière va en s'accentuant, pendant que la sévérité de la répression va en croissant, surtout après l'avènement de Napoléon III, qui redoute l'action ouvrière. Les travailleurs ont fort mal accueilli son arrivée au pouvoir dans laquelle ils ont vu une réaction contre les libertés accordées par la République de I848. Ils utilisent le seul moyen de protestation à leur disposition, c'est-à-dire l'abandon collectif du travail. Il n'est pas moins naturel que les autorités voient des manifestations politiques dans ces grèves, et les poursuivent, et que les tribunaux sur les instructions reçues du Parquet se montrent extrêmement rigoureux dans la répression de ces mouvements. En effet, à ce moment, en I853, I855 se trouvent les grèves les plus nombreuses qui témoignent d'un mouvement collectif d'autant plus remarquable que ces années sont connues pour l'action administrative et gouvernementale fortement répressive qui les a caractérisées. Les ouvriers ont d'autant plus de courage et d'audace dans ces manifestations qu'ils savent qu'ils seront sévèrement poursuivis

Le revirement de l'Empire libéral.

A dater de I860, changement complet de tableau La coalition comme telle cesse d'être un délit. Il ne suffit plus de la réunion des travailleurs ou des patrons pour que cette réunion constitue le délit qui était autrefois puni par les art. 4I4 et suivants: La coalition reste un délit dans la mesure où elle s'accompagne de menaces ou de manoeuvres constituant une atteinte à la liberté du travail. Les

Source : BIU Cujas

statistiques judiciaires n'ont donc plus la même signification. Il y a lieu, en effet, non seulement de tenir compte du changement de législation, mais aussi d'un facteur extrêmement important, l'industrialisation de la population française. Les chiffres ont, en effet, une signification à la condition de les prendre dans leur valeur proportionnelle, et non dans leur valeur absolue. La France a partir de I840, est devenue un pays de concentration industrielle. La population ouvrière n'est plus disséminée dans de petits ateliers artisanals; elle commence à se concentrer dans de grandes usines et la notion de "travailleur industriel" avec tout ce que ceci comporte de possibilités d'agitation se fait jour. Et pour porter un jugement équitable il ne suffit pas de rapprocher les chiffres de I864 et les chiffres de I825 il faut avoir présents à l'esprit les chiffres des populations industrielles auxquels correspondent ces nombres de grévistes.

Compte tenu de ces deux observations, on constate qu'à partir de I865 le nombre des poursuites, tout en marquant des maxima de I865, I867 année de l'exposition I869, année d'une agitation politique, I872 année marquée par la loi sur l'Internationale, I874; I875 ces chiffres demeurent fort au-dessous des décades précédentes.

En revanche, si les poursuites sont moins fréquentes, la proportion des condamnations est souvent plus élevée, même dans certaines années, le nombre des acquittements est nul. Ici encore il faut apporter à cette notion le correctif suivant; à savoir :on ne poursuit que les auteurs de délits caractérisés, ayant donné lieu à une instruction, et qui, par conséquent, sont déférés aux tribunaux quand leur qualification est certaine, ce qui,étant donné le fait que la juridiction compétente est le tribunal correctionnel, leur enlève à peu près toute chance d'être acquittés.

Au total, sans doute en raison du changement de législation de I864, du changement de régime de I870, des souvenirs de la commune, qui ont aliéné à la classe ouvrière une partie de l'opinion publique libérale et éclairée, les mouvements ouvriers se raréfient, leur gravité diminue et leur répression s'atténue.

Résumé de la période.

Si le nombre des poursuites demeure alors relativement important, le nombre des condamnations est en baisse sensible, et la proportion des prévenus acquittés oscille entre 20, et 60 %. En résumé, dans la période de 60 ans qui va de I825 à I884, malgré l'interdiction légale des coalitions et des associations ouvrières, le mouvement ouvrier n'a jamais cessé. La

Source : BIU Cujas

preuve est qu'en 1884 quand les syndicats ont été légalisés, le nombre de ceux qui se sont manifestés au plein jour a été considérable et leurs effectifs atteignaient plusieurs centaines de mille tant il est vrai que l'interdiction policière et légale ne suffisent pas à étouffer un mouvement correspondant à une aspiration naturelle. D'autre part, la répression a suivi très exactement les fluctuations des évènements politiques auxquels la classe ouvrière était plus ou moins intimement mêlée, comme collaboratrice ou comme adversaire.

2°) Les statistiques administratives depuis 1884.

A partir de 1884, la statistique utilisée n'est plus du tout la même. Ce n'est plus à une statistique pénale, une statistique judiciaire que l'on recourt pour connaitre l'importance des mouvements ouvriers c'est à un tableau, à une nomenclature d'ordre administratif, qui, non seulement fournit des données numériques plus complètes, mais qui s'accompagne de renseignements presque monographiques sur les conflits, sur leur origine, sur leur déroulement, sur leurs conséquences. Les tableaux annuels du Ministère du Travail comportent, en effet, d'une part, une statistique avec des données générales, et, d'autre part, une nomenclature de tous les conflits avec un certain nombre de renseignements le concernant, avec dans une dernière colonne, une sorte d'historique pour les grèves les plus importantes, avec l'indication de leurs origines, de leur résultat et des évènements les ayant accompagnées.

Nous nous en tiendrons ici à leur importance, telle qu'elle ressort du nombre des conflits, des effectifs de participants directs ou indirects, et du nombre de journées chômées. Ce sont en effet les trois éléments dont il y a lieu de tenir compte quand on veut déterminer l'importance des conflits. Et comme à dater de ce moment, les pays étrangers publient aussi des statistiques comparables aux nôtres, il sera utile de s'y référer dans un double objet: 1°.- de rechercher si, comme on le prétend parfois notre pays a le monopole de l'agitation ouvrière, et, 2°.- de déceler ce que nous pourrions appeler les lois économiques des conflits du travail, notamment le rapport existant entre les cessations de travail, les revendications ouvrières, et la conjoncture économique. Les grèves éclatent-elles au hasard, arbitrairement? Sont-elles au contraire l'expression de certaines transformations économiques? Sont-elles plus fréquentes en période de prospérité qu'en période de dépression, en période de chômage qu'en période de pénurie de main d'oeuvre? Toutes ces questions méritent d'être soigneusement étudiées. Elles l'ont été par des éco-

Source : BIU Cujas

nomistes avertis, notamment par M. Rist, et nous aurons l'occasion d'utiliser leurs méthodes d'investigation.

L'indice le plus significatif: le nombre des grévistes.

Des divers indices susceptibles d'être retenus pour mesurer l'importance des grèves, le nombre des grévistes est, à notre avis, le plus significatif Le nombre des conflits eux-mêmes n'est pas négligeable sans doute, mais il peut cependant correspondre à une effervescence et à une multiplication de conflits insignifiants, qui risqueraient de donner le change et de faire croire à une agitation souvent peu importante et parfois très localisée. Il suffit, en effet, de comparer une grève unique comme celle des chemins de fer, en I9I0, et une multitude de petites grèves dans des ateliers quasi artisanaux, pour comprendre qu'une seule grève comme la première est beaucoup plus importante qu'une multitude de petites grèves.

Quant au nombre des journées chômées, tout en ayant une signification plus nette puisqu'il témoigne de la volonté d'aboutir ou de résister qu'ont les antagonistes en présence, ce nombre peut parfois être artificiellement grossi par la prolongation d'une seule grève importante dans une corporation nombreuse. Sans doute, nous n'exclurons pas complètement cet indice, nous l'utiliserons même éventuellement par la suite notamment pour comparer les grèves d'avant-guerre et celles d'après guerre, mais, pour le moment, nous l'écarterons et nous nous en tiendrons uniquement au nombre des travailleurs impliqués, qui est le critérium dont nousnous servirons pour étudier le mouvement gréviste en France depuis I864 et le comparer au mouvement gréviste dans les pays étrangers qui peuvent en être rapprochés depuis la même date.

D'après cet indice, les oscillations des mouvements grévistes peuvent se résumer ainsi:

L'évolution du mouvement gréviste; de I890 à I900, moyenne I00 000

De I890 à I900, trois années sont marquées par une poussée exceptionnelle de conflits: les années I893, I899 et I900,- I899 et I900 ce sont les années d'exposition, toujours marquées à Paris par une grande activité économique, et qui dit activité économique dit augmentation du nombre des grèves Ces années comptent environ 200.000 grévistes, tandis que les autres années de la même décade n'en enregistrent que la moitié

I900-I9I0: moyenne 200.000

Dans la décade suivante la moyenne est plus forte; jamais le nombre des chômeurs volontaires par fait de grèves ne tombe au-dessous de cent mille Ce chiffre n'est approché qu'en I90I, I903, I908. Au cours de quatre années, il avoisine et dépasse 200.000. En I904 et en I9I0, année de la grève des chemins de fer, il

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas
X

est d'environ 300.000 et enfin en I906 qui fut l'époque des grèves vinicoles du midi, il s'élève à plus de 400.000.

Par conséquent, dans la première période de I890 I900 la moyenne annuelle du nombre des grévistes était de I00.000, dans la seconde période, le nombre des grévistes est de 200.000. Ce dernier chiffre représente par conséquent, le nombre normal des grevistes en France.

La guerre.

La guerre marque une césure , une période ayant sa physionomie propre, sur laquelle nous reviendrons, car la guerre est une époque pleine d'enseignements pour la question qui nous retient, et en particulier pour la question de savoir dans quelle mesure on peut résoudre les conflits du travail par la tarification officielle des salaires, par l'institution de procédures officielles, de conciliation et d'arbitrage. La guerre avait posé en même temps que des problèmes économiques de ravitaillement, de limitation, de taxation des prix, des problèmes d'organisation de la main d'oeuvre. Elle avait montré l'importance qu'il y avait lieu d'attacher à la mobilisation industrielle, et par conséquent à sacrifier tout à la production, à la paix sociale; si bien que nous pouvons tirer de la guerre et de la pratique des différents ministères intéressés à la question ouvrière, c'est-à-dire les ministères du travail et de l'armement, des enseignements du plus haut intérêt.

L'après-guerre L'explosion de I9I9-I920

Après la guerre, trois périodes sont à distinguer: tout de suite après la fin des hostilités, - comme si la classe ouvrière, comprimée pendant quatre ans éprouvait un besoin de se détendre, - une véritable explosion de conflits éclate. Plus d'un million de grévistes en I9I9, plus d'un million et demi en I920, Pendant les périodes de prospérité qui s'écoulent de I92I à I930, l'on semble revenu à une époque plus normale; oscillation entre un minimum de II0.000 et un maximum de 600.000 avec une moyenne de 290.000 ce qui étant donnée l'industrialisation croissante de la France, le nombre de plus en plus grand d'ouvriers attachés à la grande industrie parait être une extension tout à fait normale.

L'accalmie de I93I à I935

Avec la crise économique, qui atteint notre pays, en I93I, le recul est considérable. On voit, en quelque sorte se manifester à cette époque, cette tournure d'esprit que Maurois a si pittoresquement mise en lumière en son ouvrage intitulé "Bernard Quesnay" où il dit en substance: "Lorsque le chômage sévit, le travail est meilleur" et où il met dans la bouche d'un patron cette observation: "Lorsque j'entends mes machines battre régulièrement, je me dis que les af-

Source : BIU Cujas

faires marchent mal, lorsque au contraire, mes machines marchent mal, je me rends compte que mes affaires marchent bien". La période qui va de I93I à I935 illustre cette idée. On constate une chute du nombre des travailleurs impliqués dans les grèves. Jamais, pendant cette période quinquennale ce nombre n'atteint I00.000. Il varie en effet de 35.000 en I93I à 90.000 en I935. En revanche, l'année I936, encore présente à toutes les mémoires, enregistre le plus grand nombre de grévistes que notre pays ait jamais connu. Pendant le seul mois de Juin I936; le nombre s'en est élevé à I.800.000 et pendant l'année tout entière, le nombre des chômeurs du fait de grèves, a atteint deux millions deux cent mille.

Les grèves de I936

La physionomie de ce mouvement est assez particulière pour mériter qu'on s'y arrête Nous le ferons quand nous étudierons les causes des conflits ouvriers, non seulement parce qu'un évènement aussi exceptionnel ne saurait être confondu avec le déroulement normal d'un phénomène social, mais aussi parce que les grèves de I936 illustrent à merveille ce que l'on peut appeler la psychologie, et même les psychoses de la classe ouvrière et des grèves, - et enfin, parce que ce mouvement de grève de I936 est la cause immédiate de la profonde modification intervenue dans la législation française sur la solution pacifique des conflits du travail.

A ce triple titre, les grèves de I936 mériteront qu'on leur consacre des développements spéciaux.

Si des statistiques françaises, et à nous en tenir au seul indice du nombre des grévistes, nous passons aux statistiques étrangères pour la même période de I890 à nos jours, quelles constatations faisons nous ?

Le mouvement gréviste en Angleterre.

En Angleterre, pays de plus vieille formation industrielle que le nôtre, d'émancipation ouvrière plus précoce, pays de reconnaissance plus ancienne du droit de coalition, car même tempérée par le délit de molestation, la grève a été admise en Angleterre dès I827; alors que les travailleurs français ont dû attendre I864 pour obtenir; pays de syndicalisme plus discipliné, les deux décades I890-I9I0 sont relativement calmes. A part l'année I893 marquée par les mouvements d'une fraction encore inorganisée de la classe ouvrière, le nombre des chômeurs ne dépasse 250.000 et il oscille entre 50.000 et 250.000, chiffre relativement faible pour un pays aussi industrialisé que l'Angleterre. En Angleterre et dans le Pays de Galles proprement dit, qui comportent ensemble une population de 36.000.000 d'habitants, le nombre de personnes se livrant à une occupation industrielle

Source : BIU Cujas

dépasse 9.000.000, soit plus de 25 % de la population totale, alors qu'à la même époque la partie active correspondante de la population française, représente moins de 20 % de cette population.

En 1893 éclatent des grèves dues à des raisons particulières. A ce moment, les ouvriers isolés et en particulier les dockers des ports, les ouvriers débardeurs, s'aperçoivent que leur inorganisation syndicale les met à la merci des employeurs. Avec une ardeur de néophytes, ils fondent des syndicats, se dressent contre l'ancien syndicalisme, qui lui, par le simple écoulement du temps, a pris des habitudes plus juridiques, plus administratives, de régler les conflits. Ils traitent comme on le fait par exemple à l'heure actuelle, les vieux syndicalistes de "suppôts du patronat", et pour manifester leur force, ils se livrent à des mouvements de grèves, qui après quelque confusion leur permettent d'obtenir satisfaction et leur permettent aussi de pénétrer dans le vieux trade unionisme dont ils transforment les tendances.

En revanche, à partir de 1910, l'agitation s'accentue, et, au rebours de ce qui se passe sur le continent, la guerre elle-même n'interrompt pas le mouvement gréviste en Angleterre; Aussi bien l'Angleterre ne connait pas la conscription. Le gouvernement n'a donc point sur les ouvriers le moyen d'action puissant que constituent soit la démobilisation de ceux qui sont indispensables pour les productions intéressant la défense nationale, soit la menace de renvoi au front de ceux qui se rendent coupables d'agitation. Au contraire, le gouvernement britannique se trouve placé en face de sa population syndicale, dans des conditions opposées; il est réduit à solliciter de ces travailleurs que ceux-ci veuillent bien lui prêter leur concours, et rien n'est aussi curieux que cette situation. Jamais, au cours de la période 1917-1918, le nombre des grévistes n'est descendu au-dessous de 250.000 il a dépassé 1.200.000 en 1914 et, en 1918.

La situation pendant la guerre.

L'après guerre.

Après la guerre, phénomène identique à celui enregistré en France; poussée soudaine en 1919 - en 1920 en 1921. En moyenne deux millions de grévistes au cours de chacune de ces années. Accalmie au lendemain de la crise de 1921, avec une moyenne de 400.000 grévistes. En 1926, mouvement analogue à celui que nous avons connu 10 ans plus tard. Le mouvement que la France connut en 1936, l'Angleterre l'a enregistré en 1926. Il y eut à cette époque une tentative de grève générale, qui s'accompagna notamment pour la région de Londres de la suppression de tout le ravi-

Source : BIU Cujas

taillement en lait de la capitale, et la suppression presque complète des transports ferrés.

La contagion fut rapide, elle se traduisit par un arrêt des services publics. Le nombre des grévistes atteignit en cette année, en Angleterre près de trois millions avoisinant ceux que devaient enregistrer au plus haut, l'Amérique et l'Allemagne, beaucoup plus peuplées.

Après quoi, le calme revint et il dure encore, puisque la moyenne de la décade I927-I936 est de moins de 300.000 par an.

L'Allemagne et ses mouvements grévistes.

En Allemagne, la statistique est moins ancienne. Elle remonte à peine à la fin du siècle dernier. Les premiers chiffres sont, en effet, afférents à l'année I899. Elle dénote une agitation spasmodique et qui fait varier les conflits d'une année à l'autre dans la proportion de un à dix. Par exemple en I900, 300.000 grévistes, en I902; I50.000, en I903; 275.000 en I906, près d'un million, en I907, 600.000, en I908 300.000, en I9I0, 800.000, en I9I2, un million, en I9I3, 700.000.

L'agitation gréviste pendant la guerre.

Pendant la guerre, accalmie moins marquée qu'en France, en dépit de la discipline germanique. C'est ici le lieu de faire observer que malgré la très grande préparation, indiscutable, de la guerre, par l'Allemagne, celle-ci n'a pas obtenu de la part de sa population ouvrière un consentement aussi grand que celui des travailleurs français à la défense de la nation. L'Allemagne a même donné le signal du relèvement des salaires pour obtenir un relèvement de la production, justifiant amplement la politique d'augmentation des salaires que durent pratiquer les ministres de la défense nationale en France.

L'Allemagne a donc connu pendant la guerre, un mouvement gréviste assez sensible marqué par les difficultés de la vie, la prolongation des hostilités, la lassitude et le mécontentement grandissants qui ont actionné finalement l'ébranlement de son front militaire. Les chiffres sont là: en I9I4:240.000 grévistes, en I9I5, accalmie, 50.000, mais dès I9I6 recrudescence, 400.000, un million et demi en I9I7, et 700.000 en I9I8.

A partir de l'armistice, l'Allemagne est en proie à des convulsions sociales accompagnées d'abandon collectif du travail où il n'est pas toujours facile de discerner la part de la politique et les conflits d'origine purement économique. Néanmoins, l'office de Statistique du Reich s'est efforcé de faire cette distinction, c'est-à-dire de distinguer parmi les conflits du travail, ceux qui avaient des raisons industrielles et ceux qui avaient des causes purement

Source : BIU Cujas

politiques. A s'en tenir aux seuls conflits industriels, à caractère économique, l'évolution en effet est sensiblement analogue de la France.

A s'en tenir aux différends industriels à caractè économique, l'évolution depuis la guerre, de I9I9 à I923, c'est-à-dire pendant la période de l'inflation monétaire, où s'est trouvée bouleversée toute l'économie allemande, où aucune mesure, ni l'échelle mobile des salaires, ni la révision des contrats, n'a pu maintenir la capacité d'achat des travailleurs à un niveau relativement constant, pendant toute cette période, le nombre des grévistes n'est jamais inférieur à deux millions par an, et il demeure constamment à ce taux, sauf en l'année I9I9 où il approche de trois millions.

Puis se produit la stabilisation monétaire, obtenue grâce à l'entente avec les pays alliés, sur le montant de la dette allemande, Grâce au crédit que font les pays étrangers à l'Allemagne, la stabilité monétaire entraine une stabilité économique et politique, qui suit l'inflation, et l'occupation de la Ruhr, et l'économie allemande reprend son équilibre d'avant guerre. Le niveau des grèves se retrouve à peu près au même chiffre qu'avant la guerre, et non seulement le niveau des grèves reprend celui d'avant-guerre, mais encore le caractère de ces grèves, caractère spasmodique, se rencontre de nouveau. En effet, le nombre des participants y varie d'une centaine de mille en I926, à un million en I928, avec tendance à se fixer aux environs de 300.000. Puis, c'est la Révolution Nationale-Socialiste, l'arrivée au pouvoir du Chancelier Hitler, en I933, la proclamation du troisième Reich, la suppression des syndicats, la substitution du front du travail aux autres organisations ouvrières, l'interdiction formelle des grèves et des lock out. Il n'est donc plus tenu de statistique des mouvements ouvriers.

Les grèves en Italie - Avant guerre

En Italie, le mouvement gréviste s'apparente davantage à celui de la France qu'à celui de l'Allemagne ou du Royaume-Uni. Un des caractères des grèves en Italie, est le rôle qu'y jouent les ouvriers agricoles. Ceux-ci sont groupés en équipes appelées "Braciantti" (hommes qui louent la force de leurs bras) et ces équipes se mettent fréquemment en grève, ce qui se comprenait avant la guerre, en raison de l'extrême modicité de leur salaire. La progression des grèves y est sensible.

De I88I à I890, moyenne annuelle de 30.000. De I89I à I900: de 50.000, avec poussée jusqu'à I00.000 en I895-I896-I899.

La décade suivante voit tripler cette moyenne

Source : BIU Cujas

avec paroxysme en I90I: 430.000, et en I907: 600.000 même situation jusqu'à la guerre. Chute à moins de 200.000 grévistes pendant la période des hostilités Après quoi, la fin de la guerre se traduit en Italie, comme ailleurs, par un sursaut qui, au lendemain des hostilités, va provoquer une poussée considérable d'abandons du travail. Ces abandons du travail revêtent en Italie un caractère révolutionnaire: occupations d'usines, aggravées par le fait que les ouvriers prennent eux-mêmes en mains la gestion des usines. Ce n'est plus seulement comme chez nous en I936 une pure mesure de sauvegarde contre la concurrence des dissidents, des jaunes. C'est une mesure de quasi expropriation des capitalistes, des employeurs, des patrons, et on comprend la réaction qui soulève immédiatement le pays contre ces occupations.

Après-guerre.

A s'en tenir aux simples grèves de caractère industriel comme on l'a fait pour l'Allemagne, on compte un million et demi de grévistes en I9I9, deux millions trois cent mille en I92I, Après quoi, le mouvement va en déclinant. L'arrivée au pouvoir du régime fasciste a pour résultat de tempérer les ardeurs de la classe ouvrière. Le nombre des grévistes tombe à 450.000 en I922, 66.000 en I924, 200.000 les années suivantes.

Depuis I926, il n'est plus tenu de statistique des grèves et lock-out. Ceux-ci sont considérés comme des délits. Ils ne ressortissent, pour leur solution pacifique, que de l'intervention de la magistrature du travail, et nous n'avons plus aucun élément d'appréciation numérique.

Le mouvement gréviste aux Etats-Unis

Enfin, pour en terminer avec cet examen géographique et chronologique des grèves, il reste à envisager les mouvements grévistes aux Etats-Unis.

La statistique des grèves, comme la statistique sociale est des plus défectueuse. Les Etats-Unis sont en effet, divisés en un certain nombre d'Etats particuliers et les questions ouvrières etsociales relèvent non point de la législation et des bureaux statistiques fédéraux, mais de la législation et des offices d'Etat, souvent mal outillés.

Quoi qu'il en soit, il n'est pas tout à fait impossible de trouver des éléments comparables, surtout si l'on procède à des études dans le temps. Les chiffres, même insuffisants et incomplets, conservent une valeur symptômatique et comparative puisque il importe surtout de tracer la courbe du mouvement à l'aide des données relatives.

Cette courbe aux Etats-Unis témoigne d'une remarquable stabilité. Cela tient au fait qu'aux Etats-Unis, comme en Angleterre, les préoccupations politi-

Source : BIU Cujas

ques sont presque complètement absentes des revendications ouvrières.

De I880 à I890 la moyenne des grévistes ne dépasse pas 200.000. Elle atteint 500.000 en I886, 300.000 en I885 et I890.

Dans la décade suivante, elle est de 300.000 sans excéder 500.000 en I893 et en I900. En ce qui concerne l'Amérique, plus encore que l'Europe, le facteur dont il faut tenir compte, dans la progression des chiffres statistiques, est la progression corrélative de la population. Aucun pays n'a un dynamisme démographique analogue à celui de l'Amérique, parce que les deux facteurs qui contribuent à l'augmentation de la population, à savoir d'une part, l'augmentation normale, naturelle de cette population, et, d'un autre côté, l'augmentation par l'apport de l'immigration, y ont annulé leurs effets et ont porté la population de cinq millions au début du XIXème siècle à environ I30 millions d'habitants aujourd'hui.

Il faut donc tenir compte de ce facteur, si bien que d'une décade à une autre, il faudrait comparer la hausse du nombre des grévistes à la hausse de la population pour se faire une idée exacte de l'augmentation des grèves. En tenant compte de ce facteur, on constate une stabilité, voire même une régression plutôt qu'une progression du nombre des grévistes.

De I90I à I9I0

De I90I à I9I0 le nombre des grévistes est de 400.000 par an avec une poussée à 600.000 en I903 et I904. Pendant une dizaine d'années, l'enregistrement des grèves s'est arrêté, il n'a été repris qu'en I9I6 et cette fois, c'est une statistique fédérale relativement bien faite, établie par le bureau fédéral des statistiques du travail qui en fournit les chiffres. Mais, bien entendu, les données sont sensiblement inférieures à la réalité puisqu'elles ne font état que des conflits effectivement portés à la connaissance du bureau. Elles n'en ont pas moins une valeur relative de premier ordre, et à partir de ce moment, on peut vraiment parler de statistiques comparables à celles d'Europe.

Après-guerre.

De I9I6 à I9I9, elles révèlent l'existence de I.300.000 grévistes environ. En I9I9 à l'instar de tous les pays examinés, brusque flambée. Le chiffre des grévistes atteint un taux qui n'avait jamais été enregistré aux Etats-Unis, ni ailleurs, 4 millions au cours de l'année. Puis, retombée progressive, régulière et durable, tout au long des années suivantes, avec une stabilisation remarquable à peu près unique dans l'histoire, de I924 à I932.

En effet, on dénombre un million I/2 de grévistes de I920 à I922, moitié en I923; moitié moins encore

Source : BIU Cujas

de I924 à I932, avec 300.000 grévistes. Par conséquent, ce chiffre apparaît comme le minimum normal incompressible.

Puis, en I935, brusque ascension. Le chiffre s'élève à plus du quadruple: I.300.000; il retombe à 800.000 en I936.

Telle est donc la physionomie générale que présente l'étude comparée des statistiques des grèves dans les différents pays.

Essai de synthèse.

Est-il possible, derrière les particularités propres à chaque pays de découvrir, dans ce mouvement des grèves, une sorte de rythme, un véritable synchronisme ? Seule permet de répondre à cette question une comparaison des courbes, depuis le point d'origine, qui devrait être complétée le cas échéant par le correctif du rapport entre le nombre des travailleurs effectivement employés et le nombre des grévistes. Mais, on peut estimer que l'industrialisation, sinon l'accroissement de la population a marché de pair, dans tous les pays considérés, on peut éliminer cet élément perturbateur et s'en tenir au critérium unique du nombre des grévistes, sauf à le compléter, le cas échéant, par le nombre de journée chômées.

Le rythme du mouvement gréviste.

La juxtaposition des courbes représentatives des mouvements grévistes révèle alors les concordances et les discordances suivantes: le rythme des variations est un rythme quasi-décennal. C'est un mouvement cyclique. A dater de I890-I893, les taux les plus bas dans l'ensemble des pays considérés, se trouvent aux environs de l'année I899. En d'autres termes, si l'on traçait autant de courbes qu'il y a de pays envisagés, on constaterait que lespoints les plus bas se rencontrent aux environs de l'année I899, tandis que les sommets sont situés en I893-I894, et en I904-I906 c'est-à-dire exactement à dix ans d'intervalle. Le rythme du cycle est donc un rythme décennal. Le mouvement s'infléchit ensuite jusqu'en I9I0 sauf en France, pour remonter rapidement et simultanément en I9I2. Après quoi, c'est une chute profonde et durable avec accalmie générale dans tous les pays belligérants pendant les premières années de la guerre, et ensuite une ascension d'une rapidité et d'une importance sans précédent, en I9I9-I920.

A partir de cette date déclin, et remontée parallèle, à part l'Italie, où la grève et le lock-out sont interdits en I928. Puis, c'est de nouveau le répit jusqu'au cours de l'année dernière où, dans les pays demeurés au régime de liberté et où la

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

grève n'est point encore un délit, l' Angleterre, les Etats-Unis, et la France, - le nombre des conflits s'est relevé.

La loi économique des grèves.

Cette régularité, cette variation cyclique, périodique, est assez impressionnante pour mériter de retenir l'attention. Elle appelle une explication générale ou des explications générales, indépendantes de l'économie propre à chacun des pays considérés. Lorsqu'un phénomène se produisant dans des pays aussi différents, aussi variés dans leur structure économique, dans leur régime politique, dans leur situation géographique, se manifeste, avec cette régularité cette simultanéité, cette homogénéité, il relève non point d'une explication particulière à chacun des pays envisagés, mais d'une explication qui leur est plus ou moins commune. Cette régularité des grèves suppose une simultanéité, une homogénéité de conditions, de situations, de ce que - pour employer un terme à la mode - on peut appeler un climat économique et social commun. Elle correspond vraisemblablement à un rythme économique indépendant des conditions propres à chaque pays. Ce fait a été constaté, et la loi économique des grèves a été formulée par M. Charles Rist, dès l'année 1907, dans une étude parue dans la Revue d'Economie politique, page 161 et suivantes. D'après M. Rist, la courbe des grèves ne serait autre chose que le reflet social de l'activité économique générale Plus celle-ci est grande, plus le nombre des grèves est considérable. Et comme en raison de la solidarité économique des grands pays industriels, la conjoncture économique au lieu d' être un fait national tend à devenir un fait international, ainsi s'explique la simultanéité, la similitude des courbes représentatives des mouvements grévistes dans les pays envisagés.

Une étude de M. Charles Rist

D'après M. Rist, la courbe des grèves serait en raison directe de la courbe des exportations, indices précis de l'activité économique - et, en raison inverse du chômage. Plus les exportations seraient importantes, plus les grèves seraient nombreuses, plus le nombre des chômeurs et leur proportion par rapport aux travailleurs ordinairement employés, plus la courbe du chômage serait grande, moins les grèves seraient fréquentes. En d'autres termes, le nombre des grève augmenterait fatalement en période de prospérité, économique, leur chiffre diminuerait en période de dépression et de crise. Les données statistiques vérifient cette thèse. On peut d'ailleurs l'élargir en prenant comme indice de l'activité, de la prospérite et de la dépression non plus seulement les exportations qui sont un indice qui devient de plus en plus trompeur au fur et à mesure

Source : BIU Cujas

que les pays se replient sur eux-mêmes dans une position d'autarcie, plus ou moins complète et que le marché intérieur tient dans l'activité des nations civilisées un rôle grandissant. Mais le niveau général des prix, dont les variations, élimination faite des causes monétaires qui peuvent en fausser l'observation - constituent comme les pulsations de la vie économique; en particulier si on étudie les cycles intra-décennaux, ou de courte durée, par opposition aux mouvements inter-décennaux, ou mouvements séculaires, et de longue durée.

Les grèves et le mouvement général des prix.

On sait, en effet, et c'est un simple rappel de principe, qu'on distingue dans les mouvements généraux des prix deux sortes de courbes: les courbes à longues ondulations, dont l'observation ne peut être faite qu'au cours d'une période de cent ans, et que l'on appelle pour cela des mouvements séculaires (François Simiand les qualifie de mouvements interdécennaux parce qu'ils se trouvent à cheval sur plusieurs périodes décennales) et les mouvements plus saccadés, susceptibles d'être observés à l'intérieur d'une période décennale, qualifiés de mouvements de courte durée, ou mouvements intra-décennaux.

Quoi qu'il en soit, de l'interprétation de ces phénomènes, il laisse toute leur importance indiciaire aux prix comme représentatifs de l'activité économique. Le mouvement général des prix est en effet le meilleur indice synthétique le plus objectif , le plus précis, le plus mesurable de l'ensemble des mouvements survenus sur le marché. Aussi bien, d'ailleurs le prix n'est-il pas seulement une expression, un effet, une conséquence, une résultante. Le prix est aussi moteur, un facteur d'activité,une cause d'activité. Dans une période de hausse rapide, le prix a un double effet: par les profits qu'il permet de réaliser, ou qu'il promet de réaliser, il stimule l'activité productrice des chefs d'entreprise, - Par la croyance qu'il suscite chez les consommateurs, d'une continuation, d'une poursuite indéfinie de la hausse, il stimule chez eux la tendance à multiplier,à accélérer, à augmenter leurs achats, dans la crainte d'une hausse nouvelle et l'idée d'une opération avantageuse à réaliser. Si bien que les facteurs psychologiques viennent ici ajouter leurs effets aux facteurs économiques.

De même, en période de baisse, le producteur qui voit diminuer ou disparaitre la marge de ses bénéfices, et qui, parfois même, entrevoit le moment où il devra produire à perte, trouve dans le mouvement même des prix, une raison spéciale, décisive, de ralentir sa production, tandis que dans le même temps le consomma-

Source : BIU Cujas

teur, et le consommateur ne consiste pas simplement dans le consommateur de produits dits de consommation, de produits achevés, mais aussi dans l'usager de ce produit, l'industriel qui utilise des matières premières, des produits en cours de fabrication, des produits intermédiaires, de l'outillage des services , le consommateur ajourne ses achats dans l'attente d'une baisse future, et dans l'espoir de bénéficier plus tard de conditions plus avantageuses. Par son action directe sur le producteur, aussi bien que par l'action indirecte qu'elle exerce sur lui par l'intermédiaire du consommateur dont elle influence la demande, la hausse stimule la hausse, la baisse alimente la baisse, jusqu'au moment où dans un sens comme dans l'autre, se trouvent réalisées les conditions qui par les perspectives nouvelles qu'elles ouvrent modifient ou renversent l'attitude des partis en présence.

Courbe des prix et courbe des grèves.

Si donc, considérant l'indice des prix, et en particulier l'indice des prix de gros, comme étant le plus représentatif, le plus commode, le plus homogène de l'activité économique, on essaye d'établir une comparaison entre le niveau général des prix, et le niveau général ou le mouvement général des grèves, on ne peut manquer d'être frappé par la concordance entre les deux courbes. De 1890 à 1914, les points culminants des prix de gros se placent en 1891, en 1900 en 1906-1907, en 1912-1913, les points les plus bas se situent en 1896 et en 1903. Les pointes et les régressions des courbes de grèves se placent, comme on l'a dit plus haut, exactement aux mêmes dates.

Pendant la guerre qui constitue un phénomène d'une nature un peu particulière, en raison du caractère artificiel qu'y prennent les relations économiques internationales (la guerre a eu en effet pour résultat de grouper le monde en un certain nombre de nations repliées soit sur elles-mêmes, soit sur un bloc qu'elle constituaient avec leurs alliés), la loi joue cependant dans un sens analogue. Encore qu'il convienne peut être de n'en point tirer argument à cause de l'influence des variations de la monnaie sur les prix, et qui en masquent les variations purement économiques. En effet, si antérieurement à la guerre, où existait une situation monétaire normale les fluctuations de prix étaient dûes uniquement aux variations de l'activité économique, pendant la guerre, l'inflation et l'isolement monétaire et l'insuffisance ou la pléthore de la production ont ajouté leurs effets l'un à l'autre, ou se sont, au contraire, neutralisés. Mais la période qui s'écoule de 1919 à 1937 illustre et amplifie l'action de la loi à une

Source : BIU Cujas

échelle demesurée. Les oscillations de la vie économique y sont particulièrement amples, brusques et générales. La courbe des prix y décrit des montées et des chutes considérables, qui parfois en ramènent le niveau du simple au double. Tel est le cas aux Etats-Unis ou les prix ont atteint en I9I9 la cote de 22I, par rapport à I9I4 égal I00, et retombent, au cours des dernières années à la cote 97, soit à plus de la moitié du point culminant que ces prix avaient atteint Les aspects sociaux des crises s'accentuent le chômage sévit avec une intensité qui n'avait jamais été enregistrée. Durant la dernière crise, le nombre des chômeurs enregistré dans le monde a atteint plus de trente millions de personnes, ce qui, avec les familles vivant du travail des ouvriers, en question, représente un chiffre de I20 à I50 millions d'individus.

La courbe des prix aux Etats-Unis.

Sans doute est-il difficile d'établir une courbe des prix comparable en tous pays, mais en les ramenant à une monnaie commune, et peu variable, comme le dollar par exemple, et en prenant comme indice des variations des prix les chiffres des Etats-Unis, que constate-t-on ?

La hausse de I920

En I920, les prix atteignent un niveau jusqu'alors inconnu et que l'inflation monétaire ne suffit pas à expliquer, puisque le dollar est resté théoriquement convertible en or. Par conséquent, si dans un certain nombre de pays étrangers c'est l'inflation qui explique la hausse des prix, aux Etats-Unis, cette hausse des prix s'explique ou par une inflation du crédit, ou bien par des raisons économiques. Le niveau des prix de gros y est alors de 253 contre II0 avant la guerre...La hausse est de près du double et demi. Mais dès l'année I92I, la chute est brutale. Le recul est de près de cent points, l'indice tombe à I65. Il demeure remarquablement fixe pendant une dizaine d'années jusqu'à I929.

La stabilité de I922-I930.

A ce moment là, les Etats-Unis ont cru avoir découvert la stabilité des prix. De I922 à I930 en effet, les prix n'ont pour ainsi dire pas varié. Il faut cependant apporter à cette observation un correctif: les prix n'ont pas varié à la condition qu'on les prenne dans leur ensemble. Si on les distinguait entre prix agricoles, et prix industriels, on s'apercevrait que la hausse des prix industriels a été compensée par la baisse des prix agricoles, dessinée dès I926. Mais comme à cette époque, les Etats Unis faisaient l'expérience de la monnaie dirigée, c'est à-dire d'une action exercée sur l'activité économique par les banques, et par l'emploi de procédés tels qu' opérations sur le marché libre (openmarket) variations

Source : BIU Cujas

du taux d'escompte, la discrimination des bordereaux, la stabilité des prix, idéal auquel aspirent tous les économistes, et surtout les gouvernements, semblait, en quelque sorte réalisée. C'était une stabilité d'ailleurs aussi bien automatique que volontaire et systématique et recherchée dans un équilibre de tous les éléments du prix de revient. A cette époque les Etats-Unis pratiquaient la politique des hauts salaires, pensant que le seul moyen d'assurer la consommation des produits industriels, c'est de donner aux ouvriers le moyen de les acheter . C'est le moment où les Etats-Unis pratiquaient la vente à terme, à tempérament ou à crédit . C'était une politique qui se poursuivait aussi par la pratique du taux de l'intérêt faible, ou taux de l'intérêt différentiel par le prix des matières premières, une politique, en un mot, qui agissait sur les différents éléments de l'activité économique. On espérait ainsi, par la stabilité relative des prix obtenir la stabilité économique qui est l'idéal de toutes les économies parfaites.

La politique de monnaie dirigée.

Cependant, à l'intérieur de cette période de stabilité se situent en I924 et I926 des pointes de hausse des matières industrielles. Puis, de I929 à I933, c'est une chute profonde, qui fait perdre aux prix I50 points, et ramène les prix américains en I933 exactement au point de départ de I9I4. Depuis, les prix se sont relevés, sans doute en partie par suite de la dévaluation du dollar, mais aussi par suite d'une meilleure réadaptation des différentes sortes de prix les uns aux autres. L'un des éléments principaux de la politique de Roosevelt, a consisté en effet à provoquer la hausse des prix agricoles, tout en maintenant les prix industriels, à leur niveau antérieur à l'aide d'un mécanisme très compliqué que nous avons étudié dans deux articles de la Revue d'Economie Politique et de la revue de Droit bancaire.

L'Amérique se considère à ce moment, en I933, comme ayant doublé la crise, et ayant pénétré dans la période de prospérité. A telle enseigne que certains se demandent si aujourd'hui cette période de prospérité n'est pas en train de prendre fin en Amérique, et si avec la régularité d'une pendule, l'échéance décennale des journées noires de Wall Street en I929 ne va pas sonner, annoncée par deux signes: d'abord la crise boursière de New-York qui depuis près de six mois a entrainé une chute catastrophique des cours des valeurs industrielles, ensuite la baisse considérable du prix des matières premières, en particulier de celles à caractère spéculatif, tels que les métaux.

Quoi qu'il en soit, à cette courbe d'activité économique exprimée par les oscillations des prix,

Source : BIU Cujas

comment répond la courbe des grèves?

La courbe des grèves dans les principaux pays industriels.

Ici encore, par un parallélisme frappant, les sommets coincident, les baisses concordent. De I9I9 à I920, l'ascension des prix s'accentue partout. La ligne représentative des grèves mesurées au nombre des grévistes monte; on en totalisait 2 millions I/2 dans tous les pays étudiés en I9I6. On en compte 3.750.000 en I9I7, 3.I00.000 en I9I8, près de I2 millions(dont plus de quatre millions aux Etats-Unis) en I9I9, près de neuf millions en I920. C'est l'apogée Puis c'est la chute et la stagnation en concordance parfaite avec le calme économique de I92I, à I929 puisque en Angleterre, en Amérique, et en France le total des grévistes oscille entre 1 et 3 millions I/2

La stabilité économique que l'Amérique avait prétendu réaliser, par la stabilité des prix, s'accompagne donc d'une stabilité sociale: l'activité économique est régulière et calme... et stable... Le mouvement social s'arrête. La courbe des grèves s'infléchit ou devient horizontale. En revanche aussitôt que la prospérité prend un caractère fébrile à la veille du décalage de I930, le nombre desgrévistes fait un bond brusque qui le porte en I927-I929 à quatorze cent mille. Après quoi, la crise produit son effet calmant, la courbe des grèves accompagne celle des prix, et c'est l'arrêt de la chute et la reprise de l'ascension des prix, qu'à partir de I934, donne ou presque le signal d'une montée parallèle.

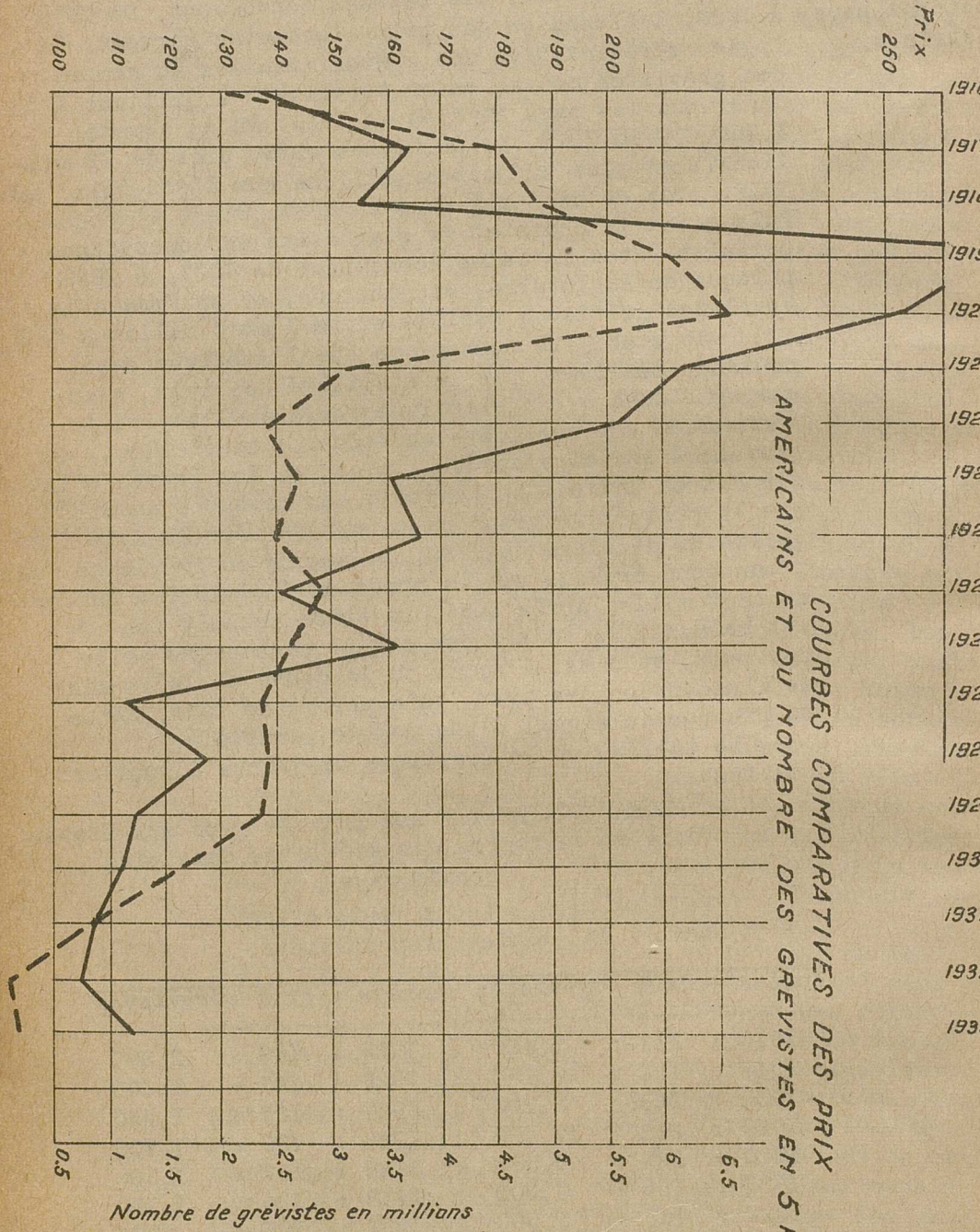
Le tableau et le graphique ci-joints illustrent ces faits:

I - TABLEAU COMPARATIF des prix de gros aux Etats-Unis et du nombre des grévistes dans cinq grands pays

PRIX DE GROS : E.U.A. I914 = 100
Nombre de grévistes en milliers.

Années	Prix	Grévistes	Années	Prix	Grévistes
I9I6	I3I	2.400	I925	I48	2.600
I9I7	I82	3.750	I926	I43	3.600
I9I8	I88	3.200	I927	I37	I.250
I9I9	2I2	I2.000	I928	I39	I.700
I920	22I	8.900	I929	I37	I.300
I92I	I52	6.000	I930	I24	I.I50
I922	I39	5.500	I93I	I05	900
I923	I44	3.500	I932	93	930
I924	I4I	3.700	I933	95	I.400

Source : BIU Cujas



Source : BIU Cujas

Le choix des dates extrêmes

Il commence en I9I6. C'est à ce moment où les Etats-Unis reprennent leurs statistiques des grèves. En outre, en I9I6, les Etats-Unis ne sont pas encore en guerre, par conséquent la hausse des prix que l'on enregistre est une hausse de nature purement économique chez eux. Nous prendrons comme élément de comparaison, d'une part la courbe des prix aux Etats-Unis et d'un autre côté le total du nombre des grévistes enregistré dans tous les pays précédemment mentionnés La courbe s'arrêtera en I933 pour deux raisons.

I°.- en I933 le Président Roosevelt suspend l'étalon or, par conséquent la courbe des chiffres des Etats-Unis n'a plus la même signification qu'au temps où elle se fondait sur une monnaie qui était convertible en or,

2°.- en I933 le Chancelier Hitler ajoute son interdiction de faire grève à celle qu'avait déjà prononcée M. Mussolini cinq ans auparavant. Si donc, dans une statistique portant sur cinq Etats, il faut en éliminer deux, mieux vaut s'arrêter à une date antérieure à l'époque actuelle, de façon à conserver à la courbe sa valeur éducative.

En I9I6, le niveau des Etats-Unis se trouve à peu près à I30, point de départ. L'année suivante, il est à peu près à I80; I90 l'année suivante, 2I0 l'année d'après,220 en I920. Puis le prix retombe à I50 crise de I92I, I80 en I922 légère remontée. On entre alors dans la période de stabilité ci-dessus signalée. Après quoi la chute continue jusqu'en I932 qui fait tomber les prix au-dessous de leur niveau de I9I4.Puis la politique de Roosevelt,le rétablissement de l'équilibre entrainent une hausse des prix qui s'est poursuivie jusqu'à l'année dernière.

Quelle est, après cette courbe des prix, la courbe des mouvements grévistes ?

De près de 2 millions I/2 en I9I6, le nombre de grévistes passe en I9I7 à près de 4 millions. Il retombe légèrement en I9I8. Il fait un bond énorme en I9I9, I2 millions. L'année suivante, il baisse à 9 millions, en I92I, 6 millions, l'année d'après 5 millions et demi. Puis c'est la stabilité des prix et du nombre des grévistes aux environs de 3 millions, de I923 à I926; ensuite, chute et maintien entre 1 et 2 millions avec tendance à l'augmentation en I933

Telles sont donc les courbes comparées des prix et du mouvement des grèves aux Etats Unis pour les prix, et dans l'ensemble des pays pris comme terme de comparaison quant aux grévistes.

Explication du synchronisme

Comment expliquer ce synchronisme ? D'où vient que les conflits ouvriers sont plus fréquents pendant

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Source : BIU Cujas
FACULTÉ DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHÈQUE
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X

les périodes où il y a du travail pour tous que dans les périodes de crise, où le chômage sévit, où s'installe la misère, mauvaise conseillère, et où il semblerait que le mécontement dut gagner la classe ouvrière, congédiée et appauvrie, et l'amener à la résistance et à la lutte? La raison est double. Elle est d'ordre psychologique et d'ordre économique, et elle trouve une remarquable illustration dans l'histoire économique de l'après-guerre qui a été faite avec un grand soin par le bureau international du travail, dans son enquête sur la production, publiée en 1925 et années suivantes.

Sa course psychologique.

Du point de vue psychologique d'abord, la période de prospérité est marquée par une pénurie croissante de maind'oeuvre par rapport aux besoins qu'on en a. On se trouve en quelque sorte dans cette situation que décrivait l'économiste anglais qui disait: "Lorsque deux patrons courent après un ouvrier les salaires montent, lorsque deux ouvriers courent après un patron, les salaires baissent". Ici, c'est une pure et simple application de la loi de l'offre et de la demande. Le travail est intense lorsque l'offre est relativement rare; par conséquent, il faut payer cher les ouvriers; les ouvriers se sachant demandés réclament des hausses des salaires, et si on ne les leur accorde pas bénévolement, ils font grève pour les obtenir. Les employeurs se disputent les ouvriers disponibles, les salaires montent, les ouvriers prennent conscience de leur valeur, ceux qui n'appartiennent pas à des classes favorisées estiment avoir autant de droits que les autres à un ajustement de leur rémunération. Il y a là un phénomène de contagion dont les derniers mois ont fourni un exemple frappant. Ils réclament cette hausse, la revendiquent bruyamment, en ayant recours à l'arme de la grève s'ils n'obtiennent point satisfaction, la contagion, l'imitation agissent, le mouvement gréviste se généralise et s'étend de métier à métier, de ville à ville, et quelquefois de pays à pays.

La force des revendications ouvrières.

La mollesse de la résistance patronale.

De leur côté, les employeurs offrent moins de cohésion, de résistance. La perspective de perdre des commandes, de suspendre leurs fabrications si leurs ouvriers les abandonnent, les poussent à se montrer plus conciliants. L'union très forte, en temps de crise, s'atténue, chacun cherche à tirer le maximum de profit de la situation, les prix sont assez hauts, les bénéfices sont assez élevés pour que les satisfactions données aux ouvriers ne soient pas

Source : BIU Cujas

ruineuses. Il s'agit beaucoup plus en somme de partager des profits que de subir une perte. Les employeurs sont accommodants. Le succès des salariés employés au service de ces maitres encourage les autres, et de proche en proche le mouvement gagne et s'étend en profondeur. Ainsi donc, psychologie collective ouvrière ne trouvant en face d'elle qu'une résistance molle, fragmentaire, individualisée de patrons disposés à céder plutôt que de perdre leur part de l'activité économique et des profits, telle est l'atmosphère morale dans laquelle se déroule le mouvement des grèves.

L'action du facteur économique.

A la cause psychologique s'ajoute en effet le facteur économique, qui n'en est pas d'ailleurs complètement différent, et qui n'était pas complètement absent dans le premier. Les grèves éclatent généralement surtout à la fin de lá période de prospérité, à la veille du jour où la crise va commencer, au moment où l'activité cesse d'être normale, pour devenir fébrile, factice au moment où l'activité se transforme en spéculation désordonnée. A ce moment, l'ascension des prix s'est généralisée. Au début, elle n'avait frappé que les matières premières, que les semi-produits, que l'industrie lourde, par exemple la métallurgie, les produits chimiques "la production des biens capitaux, ou des biens de production. Puis, peu à peu ce mouvement a gagné les articles de consommation, les denrées, et des prix de gros, très sensibles, elle s'est étendue aux prix de détail plus inertes. La masse des consommateurs, et des travailleurs en particulier, ressent alors les effets de ce mouvement ascendant des prix. Ceux dont les salaires n'ont pas été augmentés, ou dont les salaires n'ont été augmentés que dans une mesure insuffisante, par rapport à ce niveau montant, réclament un réajustement de leur rémunération, afin de conserver leur ancien pouvoir d'achat. Et comme cette hausse des prix généralisée a eu pour effet d'étendre à des branches qui, au débutn'avaient point connu les conséquences de l'essor économique, les avantages de celui-ci comme l'ensemble de l'activité profite de la hausse des prix ne serait-ce que sous la forme de bénéfices accrus (par l'application d'un taux de profits uniforme à un chiffre de vente grossi); le processus précédemment exposé de fragmentation et d'amoindrissement de la résistance patronale se retrouve ici élargi. Les ouvriers onten face d'eux, des producteurs, des patrons, des employeurs moins disposés à résister

Source : BIU Cujas

à leurs demandes parce que leurs profits s'étant accrus, il s'agit de partager beaucoup plus que de défendre un gain.

L'exemple de la Guerre.

La période de l'immédiate après guerre, constitue un excellent exemple de cette mentalité ouvrière patronale et du jeu de ce mécanisme économique. Pendant la première partie de la durée des hostilités, les grèves se sont arrêtées ou se sont raréfiées. La vie collective des états belligérants est à ce moment-là subordonnée aux nécessités d'une lutte nationale. La guerre est devenue une guerre industrielle, la conduite des hostilités est liée au fonctionnement continu, régulier de la vie industrielle. Comme on l'a dit: "la guerre se fait à coups d'usines". L'ouvrier est égal au soldat, le langage administratif de la période de guerre le constate. On appelle les travailleurs envoyés des armées vers les usines et ateliers : "des mobilisés d'usines". Ils restent à la disposition du ministre de la guerre, lequel les affecte non point au gré de leur convenance personnelle, mais au gré de la défense nationale. L'efficience de l'armée dépend de l'atelier. Il importe au succès des armes que les ouvriers fassent bien leur métier. Les travailleurs le comprennent, et nul n'a mieux décrit ce lien intime entre l'arrière et l'avant, entre le travail de l'ouvrier et le courage du soldat que Pierre Hamp, ancien inspecteur du travail et qui, pendant la guerre, n'hésita pas à revêtir la cotte bleue, pour se documenter sur la mentalité ouvrière, dans son ouvrage intitulé: "La France, pays ouvrier". Voici comment il s'y exprime:

La guerre "d'usines"

"Le vieux préjugé nobiliaire des hommes aux mains "blanches contre les hommes aux mains noires ne tient plus, La puissance du combattant est assurée par la production de l'ouvrier aux engins de guerre".

Un texte typique de Pierre Hamp.

"Il n'y a plus, pour le salut de la nation que "deux imprescriptibles nécessités: se battre ou tra"vailler. Le travail, déconsidéré, voué au dédain "social est soudainement mis à son juste rang. La "guerre montre vraiment ce qui est utile, ce dont on "peut se passer, et quelle est, dans une nation en a"larme, la valeur de l'habileté professionnelle. Fai"re sa journée ne suffit d'ailleurs plus; il faut a"chever tout ce qui est à faire; un ralentissement "des mains trahirait l'armée; l'ouvrier lui doit le "don total de ses forces; il est voué à elle. Au-des sus de l'amour du métier qui l'obligerait à bien faire, est la solidarité avec le combattant qui lui

Source : BIU Cujas

"commande d'épuiser sa vigueur. L'effort ouvrier est "sur le même plan de nécessité que l'effort militaire, "mais il lui cède son honneur, car le soldat est "soumis au risque régulier de mort, tandis que l'ou- "vrier n'y est qu'au risque accidentel. Le péril pour "le guerrier diminue d'autant que derrière lui l'ef- "fort usinier augmente. L'égalité en honneur ne se "peut que par l'intensité du travail ouvrier. Plus il "protège la vie du soldat par l'armée, plus il augmente "la peine du métier et diminue celle de l'armée. La "grandeur du soldat est par le risque; celle de l'ou- "vrier est par l'effort".

L'atténuation e l'enthousias me ouvrier.

Cette mentalité qui constitue, peut-on le dire, une exaltation de la dignité de l'homme et du travailleur, n'a qu'un temps. L'effort ne peut se maintenir constamment à l'état de paroxysme. Aux armées l'héroisme n'est qu'une affaire de moment, alors que le travail exige un effort continu et de tous les instants. L'effort ouvrier est une longue patience; sa durée a des limites. D'autres facteurs psychologiques interviennent alors qui en atténuent la portée; la prolongation de la guerre, - la lassitude qu'elle provoque, - l'espèce de routine que l'on a appelée d' un terme extrêmement heureux: "l'installation dans la guerre" qui l'accompagne, relèguent au second plan cette ardeur du travail, sans d'ailleurs la faire disparaitre complètement, entretenue qu'elle est souvent par la proximité du front, par l'offensive ennemie, par les alternances de la lutte, par l'action pacificatrice et arbitrale des pouvoirs publics.

Le mouvement de revendication, un moment assoupi se réveille et s'accentue. Les préoccupations politiques n'en sont pas complètement absentes, certains mouvements grévistes, tant en France qu'à l'étranger, ont été provoqués par le désir d'obtenir une paix prématurée, motivée elle-même, par la lassitude des travailleurs et de l'arrière. Ils trouvent un terrain économique solide dans la crisede vie chère qui, à ce moment, a atteint les prix de détail, et ils provoquent une hausse que ne peut suivre celle des salaires. Contrairement, en effet, à ce que l'on affirme trop volontiers, ce n'est pas la hausse des salaires qui, pendant la guerre, a provoqué la hausse des prix, c'est la hausse des prix qui a suscité, provoqué, et nécessité la hausse des salaires. La grève redevient alors un moyen normal d'ajustement des gains ouvriers au niveau accru du coût de l'existence.

L exemple des

La contre-épreuve peut être trouvée dans l'exem-

Source : BIU Cujas

pays non belligérants.

ple de ce qui se passe, à ce moment-là, dans les pays non-belligérants. Si jamais une contre-épreuve a été démonstrative, c'est bien celle-là puisque d'un côté il y avait des pays en guerre, et de l'autre des pays demeurés hors du conflit.

Chez ces derniers, deux faits y sont caractéristiques: les grèves y demeurent nombreuses, et même elles deviennent plus fréquentes. D'autre part, la durée de ces conflits ouvriers est moins longue qu'elle ne l'était auparavant.

Comment expliquer ces contrastes ? On peut le faire par toute une série de raisons qui, au fond se ramènent à celle-ci: pour les pays non belligérants, les facteurs psychologiques des pays en guerre ne jouent pas. Il n'y a point les mêmes raisons de considérer le pays comme en état d'alerte contre l'ennemi. Et d'un autre côté, les facteurs économiques ont tendance à assimiler, pour ces pays, leur situation à une véritable période de reprise ou de prospérité. Le processus est donc le suivant. Il n'y a pas l'action inhibitrice immédiate que partout ailleurs provoque la guerre. La demande sur les marchés européens neutres s'accroit par suite du développement de leurs besoins, et de la diminution de la production des pays belligérants. Il s'en suit donc, dans les pays neutres, un essor industriel et une hausse des prix, à quoi succède une hausse du coût de la vie, laquelle, jointe à la pénurie de main d'oeuvre, crée l'état d'esprit favorable à la revendication chez les travailleurs, et à la concession chez les employeurs. En cas de conflit avec leur personnel, ceux-ci sont incités à y apporter le plus rapidement possible une solution, parce que toute journée perdue est un profit perdu.

La période d'après-guerre.

Tel est donc le tableau contrasté que présentent les pays en guerre et les pays neutres, pendant la période des hostilités. La fin de la guerre a pour effet une véritable généralisation de cet état de choses qui explique la généralisation corrélative des conflits du travail.

La mentalité ouvrière

Du point de vue moral, les travailleurs, une fois la guerre finie, prennent conscience du rôle qu'ils ont joué pendant la guerre. Ils ont reçu des éloges pour leur attitude; ils ont été rémunérés de leurs efforts par une hausse des salaires. Dans les paysvictorieux, ils ont l'impression qu'ils ont été les artisans de la victoire. On ne se cache pas pour le leur dire, et chacun se considère comme étant tributaire vis-à-vis d'eux d'une dette égale à celle

Source : BIU Cujas

que l'on a vis-à-vis des soldats. Le monde entier se reconnait des obligations vis-à-vis des travailleurs. et rien ne le montre mieux que l'insertion dans le Traité de Versailles de la partie XIII, concernant les conditions du travail véritable, récompense apportée par le monde aux travailleurs. Le préambule de la partie XIII du traité de Versailles est à cet égard caractéristique. Jamais un document diplomatique n'a constitué une pareille reconnaissance des obligations vis-à-vis d'une classe sociale, ni contenu une pareille condamnation de certaines injustices de la société actuelle.

Le Préambule de la Partie XIII du Traité de Versailles.

"Attendu que la Société des Nations a pour but "d'établir la paix universelle" - (il convient de lire ce texte non point avec le septiscisme que nous pouvons manifester à l'égard de cette société des Nations, mais en essayant de se reporter par la pensée au lendemain de la victoire, et dans cette atmosphère d'enthousiasme, d'optimisme, de confiance qui régnait alors).

"Attendu que la société des Nations a pour but d'-"établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne "peut être fondée que sur la base de la justice so-"ciale.

"Attendu qu'il existe des conditions de travail "impliquant pour un grand nombre de personnes l'injusti-"ce, la misère et les privations, ce qui engendre un "tel mécontentement que la paix et l'harmonie univer-"selles sont mises en danger".

"Attendu qu'il est urgent d'améliorer ces condi-"tions, par exemple en ce qui concerne la réglementa-"tion des heures de travail, la fixation de la durée "maximum de la journée et de la semaine de travail, "le recrutement de la main d'oeuvre, la lutte contre "le chômage, la garantie d'un salaire assurant des "conditions d'existence convenables, la protection "des travailleurs contre les maladies générales et les "accidents du travail, la protection des enfants, "des adolescents et des femmes, les pensions de "vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts "des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation "du principe de la liberté syndicale, l'organisation "de l'enseignement professionnel et technique et au-"tres mesures analogues.

"Attendu que la non adoption par une nation quel-"conque d'un régime de travail réellement humain fait "obstacle aux efforts des autres nations, désireuses "d'améliorer le sort des travailleurs dans leur pro-

Source : BIU Cujas

"pre pays, les hautes parties contractantes, mues par "des sentiments de justice et d'humanité aussi bien "que par le désir d'assurer une paix mondiale, dura- "ble, ont convenu ce qui suit..."

Suivent toutes les dispositions de la Partie XIII du Traité de Versailles.

Son effet sur les revendications ouvrières.

Ce texte donnait une singulière confirmation et renforçait considérablement les revendications ouvrières. N'invite-t-il pas en effet à réduire la durée de la journée de travail? N'invite-t-il pas à assurer aux ouvriers des rémunérations décentes ? A garantir le libre exercice de l'activité syndicale. Et, d'autre part, l'ouvrier s'émeut à l'idée qu'en Russie la dictature du prolétariat qui jusqu'ici n'avait été qu'une formule vide de sens, devient une réalité; la participation à la gestion et au contrôle des entreprises, la constitution de comités des entreprises, en Allemagne entre autres, au Luxembourg, en Tchéco Slovaquie. La création en France par la Confédération générale du travail d'un conseil économique du Travail, qui est en quelque sorte la préfiguration de ce que sera le Conseil national économique, la collaboration du syndicalisme comme tel à la préparation du Traité de Versailles. le fait que l'on confie, fait unique dans l'histoire, la présidence de la Commission internationale des traités de travail, non point à un diplomate de carrière, non point à un homme politique, mais à un ouvrier, au Président de la Confédération du travail américain, Samuel Gompers: le fait que parmi les hommes appelés à formuler leur avis sur la Partie XIII du Traité de Versailles figurent tous les grands chefs syndicalistes ouvriers d'Europe, à commencer par Monsieur Jouhaux... tout ceci donne évidemment aux ouvriers du monde entier une idée éminente de leur pouvoir, et il est naturel qu'ils en aient, en tous pays, usé pour améliorer leur sort, pour accélérer la réalisation des réformes inscrites dans le préambule du Traité de Versailles. En France, par exemple, avant même que le Traité de Versailles n'ait été ratifié, c'est-à-dire avant le mois de Juin 1919, les ouvriers réclament avec âpreté et obtiennent avec une facilité relative le vote de la Loi sur la réduction de la journée de travail à huit heures. Cette Loi est du 23 avril 1919 et il suffit au monde ouvrier de menacer le gouvernement d'une grève le premier Mai pour que cette Loi soit votée au cours de trois séances tenues dans une même journée.

Au reste, cette loi n'était que la consécration d'un état de fait. Les ouvriers n'avaient même pas at

Source : BIU Cujas

tendu qu'elle fût votée pour en imposer le principe aux patrons, à telle enseigne que la convention nationale de la métallurgie adoptant le principe de la réduction de la journée de travail dans cette branche importante d'industrie, avait été conclue quelques jours avant la motion même de la législation.

La situation économique d'après guerre.

A ce facteur moral qui explique la vivacité, l'âpreté, la ténacité des revendications ouvrières, s'ajoutent les facteurs économiques, qui expliquent le défaut de résistance patronale, et l'adoption de mesures légales favorables au monde du travail. C'est l'époque, en effet, où l'on redoute par dessus tout ce que l'on appelle "la vague de paresse", c'est-à-dire la lenteur des travailleurs à se remettre à l'ouvrage. L'essor industriel est intense. Il y a tout un arriéré de production à regagner, les besoins s'affirment de toutes parts sur les marchés; Les stocks ont été épuisés, il faut les reconstituer. La demande est importante. Les affaires sont actives. La production ne peut que s'adapter lentement aux mouvements de la demande, et par conséquent, pendant toute cette période d'inadaptation, les prix continuent de monter ou demeurent fort élevés.

L'essor économique et ses symptômes

Malgré la démobilisation des hommes, rappelés aux usines, aux chantiers, aux bureaux ou aux champs, la pénurie de main d'oeuvre se fait sentir partout, entrainant une élévation des salaires obtenue elle-même soit amiablement, soit à la suite de grèves plus ou moins violentes.

La production.

Voici comment on peut résumer, en quelques données statistiques, le mouvement de reprise économique qui se dessine alors. Dans le monde entier la production houillère passe de II70 millions de tonnes en I9I9 à I3I0 en I920.

Le minerai de fer passe de I07 millions de tonnes à I2I.

Le fer et l'acier passent de 35 millions de tonnes à 43 aux Etats-Unis, de 9 à I0 millions en Grande-Bretagne, de 1 million I/2 à 2 millions de tonnes en France. Ainsi s'explique la hausse de l'indice des prix, qui dans les deux pays qui n'ont pas subi l'effet de l'inflation, j'écarte ici encore tous les pays dans lesquels les phénomènes monétaires sont de nature à le masquer c'est-à-dire en Angleterre et aux Etats-Unis, le niveau général des prix passe de 262 à 338, et de 2I7 à 353 entre les années I9I8 et les années I920

Les prix.

Cette hausse des prix accompagnant la prospérité

Source : BIU Cujas

des industries entraine tout naturellement la hausse des rémunérations ouvrières, la hausse des salaires. En voici quelques exemples:

Les salaires.

Dans les manufactures de tabac de l'Etat, le salaire était de 8,80 par jour en I9I8, Il passe à I8,80 c'est à dire au double en I9I9, il passe à 22,80 en I920, et à plus de 25 francs en I92I.

Pour les ouvriers des mines qui constituent en France peut-on dire le chiffre symbolique, l'indice synthétique de la hausse des salaires, on constate le passage de I0 francs en I9I8, à I4,50 en I9I9 et à près de 20 francs en I920.

Quant aux ouvriers sucriers, qui sont des travailleurs saisonniers, mais dont la rémunération est souvent très faible, le montant de leur salaire qui était de 7 francs en I9I8, passe à 9 francs en I9I9, I4 francs en I920, 20 francs en I92I. Donc, en quatre ans, le salaire de ces travailleurs a triplé.

Il fallait une activité économique intense, une hausse des prix considérable, des profits remarquables, pour que l'on pût sans inconvénients répondre ainsi aux revendications ouvrières.

Le chômage.

L'explication se trouve dans la pénurie de main d'oeuvre. Le chômage tombe plus bas qu'il ne l'avait été en temps de paix. Par exemple, en Angleterre, le chômage oscillait avant la guerre entre 3 et 8 % entre I907 et I9I2 - Il n'avait jamais été plus bas que 3 %. Or, en I9I9, le chômage tombe à 2,4 % et il était appelé à se réduire encore l'année suivante.

L'optimisme général.

Il règne alors la mentalité patronale des périodes d'essor: optimisme, confiance, élan, engouement, bénéfices faciles, bénéfices multiples, fièvre de production, multiplication des intermédiaires, création de toutes sortes d'entreprises. On revoit à ce moment là s'ériger dans tout Paris, des bureaux, des offices, qui envahissent les immeubles jusque là affectés au logement des locataires privés. De cette époque date la poussée des loyers, à telle enseigne que le législateur est obligé d'intervenir pour interdire la transformation en loyers commerciaux de locaux destinés à l'habitation. Les fonctionnaires généralement attachés à leurs fonctions et à la sécurité du lendemain, entrainés dans ce mouvement abandonnent l'Alma mater administrative, ou universitaire pour se lancer dans les carrières privées, sauf à revenir frapper à la porte de leur administration d'origine, lorsque la crise revenue, ils sont licenciés des fonctions un peu somptuaires qu'on leur a accordées.

Source : BIU Cujas

La résistance aux prétentions ouvrières est faible et le succès des uns invite les autres à réclamer leur part du profit commun. De là l'efflorescence du mouvement gréviste, précédemment chiffré et qui dépasse en nombre de participants, en diversité de branches interessées toutes les données numériques antérieures. La période d'après guerre constitue donc bien une époque où se trouvent amplifiés jusqu'à l'exagération les phénomènes enregistrés auparavant.

La crise de I92I

A cette phase d'après guerre en succède une autre qui en est pour ainsi dire le contraste frappant. La crise de débouchés succède à l'essor. La ligne de démarcation entre les deux temps, entre les deux périodes n'est pas toujours facile à établir. Elle est souvent incertaine. Toutes les branches, tous les pays, ne sont pas atteints en même temps. La crise de I920-I92I est en effet une crise généralisée et non pas une crise générale qui éclate partout au même moment. Elle débute lentement, insidieusement, dans une petite branche d'industrie d'un pays lointain, puisque c'est l'industrie de la soie au Japon qui est la première frappée. Mais bientôt elle atteint la banque japonaise, le marché financier japonais, l'ensemble de l'activité japonaise. De là, la crise franchit le Pacifique, déferle sur les Etats-Unis, et des Etats-Unis vient s'étendre sur toute l'Europe, où elle ne laisse, pour ainsi dire, qu'un ilôt en dehors de ses atteintes. C'est l'Allemagne qui en est protégée par l'inflation, mais qui doitplus tard lui payer son lourd tribut aussitôt qu'elle revient à une situation monétaire plus saine. Dans l'ensemble la crise se fait jour vers le milieu de l'année I920, et elle connait partout son maximum d'intensité vers I92I.

Les indices.

Les symptômes du ralentissement sont multiples, ils sont concordants, ils sont généraux. Au moment où la crise atteint le paroxysme, elle aboutit à des chiffres sensiblement les mêmes.

Les prix.

Les prix baissent, d'une façon brusque, et profonde. En partant du mois de janvier I920, et en fixant à I00 le montant du niveau des prix de gros à cette date, on enregistre jusqu'en Avril-Juin une hausse qui emporte le taux à I40 en France, I37 en Italie, II4 en Angleterre I07 aux Etats-Unis, I08 au Japon. Donc, l'ascension qui avait déjà été forte en I920 se poursuit pendant les premiers mois de l'année. Elle n'en fait que mieux sentir et mesurer la chute. L'année suivante, en I92I, vers le mois de Septembre, les prix français se retrouvent à l'indice 77, près de la moitié du sommet qu'ils avaient atteint l'année précédente. Les prix anglais sont à 67, baisse de 40 %; les prix italiens à I00, c'est-à-dire 37 % plus bas que leur point

Source : BIU Cujas

culminant, les prix américains à 66 en régression de 38 %. Par conséquent, en bloquant tous ces résultats on constate en somme que partout le recul est du même ordre de grandeur. En I6 mois, les prix ont fléchi partout d'environ 40 % de leur niveau maximum antérieur.

La production. A cette baisse des prix, correspond un ralentissement de la production industrielle entre I920 et I92I. Les indices de la production enregistrent une chute de 11 % en France, de 33 % aux Etats-Unis, de 25 % en Angleterre. Le nombre des faillites se multiplie. En France, en totalisant le nombre des liquidations judiciaires, et des faillites, et en dépit des instructions d'indulgence qui sont données aux parquets en raison de la nécessité de liquider avec douceur les relations économiques d'avant-guerre et de guerre, le nombre des défaillances commerciales s'accentue. Il passe d'environ 700 en I9I9, à I200 en I920, 3.000 en I92I, 5.000 en I922. A l'étranger, en pays moins atteints par la guerre, et où par conséquent, il n'existe pas les mêmes raisons de se montrer indulgent vis-à-vis des commerçants, les chiffres sont encore plus impressionnants. En Suisse, la moyenne mensuelle des faillites est de 29 en I9I9; elle est de 65, c'est-à-dire de I24 % plus élevée en Octobre I92I. Aux Etats-Unis, la moyenne mensuelle est de 500 en I9I9 et de 2.500 en I92I, c'est à-dire 5 fois plus forte. Au Canada, elle est de 50 à la première date, de 300 à la deuxième date. En Suède, de I75 et 528. Aux Pays-Bas de 9I et de I44. En Norvège de I6 et I05.

Les faillites

Le chômage Aucun pays n'est donc épargné par la crise, qu'il s'agisse de ceux qui ont payé leur tribut à la guerre, ou au contraire de ceux qui sont restés en dehors de la conflagration mondiale. Les répercussions sociales, ouvrières, de ce ralentissement économique sont extrêmement graves. Le chômage atteint un niveau jusqu'alors inconnu, et que seule devait retrouver la période de la grande crise de I929. C'est à l'occasion de la crise de I920 que les économistes, les théoriciens, les sociologues, les hommes politiques, se sont penchés sur le problème du chômage et ont essayé d'y trouver des remèdes. C'est qu'en effet jamais le niveau de ce fléau social n'avait atteint une telle hauteur. Les salaires s'abaissent, à la fois en valeur absolue et en valeur horaire, ainsi que dans le montant global de la somme encaissée par la classe ouvrière. Etant donné que le chômage partiel, c'est-à-dire la réduction de la semaine de travail vient ajouter ses effets à la réduction de la rémunération quotidienne ou hebdomadaire, tout se

Source : BIU Cujas

combine pour diminuer la puissance d'achat, le gain total des travailleurs.

Les salaires. Notre pays, est malheureusement assez mal documenté en matière sociale. Les statistiques en sont récentes; elles sont peu probantes, Les tableaux statistiques faisant état du chômage ne remontent pas au-delà de I92I. Les statistiques du salaire sont fragmentaires. Et longtemps nous avons dû nous contenter du salaire du mineur comme représentatif de l'ensemble des mouvements des salaires français. En prenant ce salaire du mineur comme symbole, du salaire ouvrier national, il dessine la courbe suivante de I9I8 à I922 (I00 en I90I-I9I0) 2I3 en I9I8, 306 en I9I9, 409 en I920, 397 en I92I, 362 en I922.

A partir de I920, point culminant la chute du salaire du mineur, représentatif de l'ensemble des salaires des travailleurs français est donc assez sensible.

A l'étranger, grâce à des statistiques mieux faites, plus complètes, plus anciennes, plus continues, les chiffres sont plus précis et plus typiques; en Angleterre, en Mai I920 la proportion des syndiqués en chômage connait le niveau le plus bas qu'elle ait jamais enregistré: un pour cent. Un an après le nombre des syndiqués en chômage en Angleterre atteint 23 %. Par conséquent, le I/4 de la population ouvrière anglaise est à ce moment là sans travail. Le nombre des chômeurs parmi les assurés sociaux est du même ordre de grandeur. Quelle que soit donc la qualité ouvrière, qu'il s'agisse de syndiqués ou simplement des travailleurs assujettis à la loi sur les assurances sociales, le nombre des chômeurs est le même, ce qui démontre la généralité du phénomène qui atteint l'ensemble de l'activité des travailleurs anglais.

Les salaires suivent une marche inverse. De même qu'en France, en I9I9 ils ont relativement peu augmenté, ils sont à peine au niveau du coût de la vie par rapport à l'avant guerre. Pendant toute l'année I920, ils montent gagnant environ 50 points en passant de l'indice nominal 250, à l'indice 302. Mais cette ascension n'est pas durable. Dès la fin de I92I, les salaires anglais se trouvent à l'indice 236, et la chute entretenue par le chômage se poursuivra longtemps encore.

L'emploi. Aux Etats-Unis, on emploie, avec raison, non pas la courbe de chômage, mais la courbe de l'emploi. De plus, en plus en effet on tend à substituer à une courbe dont l'établissement est difficile, précaire, une courbe dont l'enregistrement est beaucoup plus facile et en tous cas plus démonstratif. Au reste, il suffit, si l'on veut obtenir la courbe du chômage d'in-

Source : BIU Cujas

verser la courbe de l'emploi. Imaginons par exemple que par rapport à une période jugée comme normale, l'emploi soit de I00 % et qu'à un moment donné on considère que l'emploi n'est plus que de 50 % Ceci équivaut à dire que 50 % des ouvriers travaillent et que cinquante pour cent chôment. Donc si l'on veut à tout prix dans deux pays où les statistiques sont établies de deux façons différentes, établir une comparaison, il suffira soit d'inverser la courbe du chômage, pour en tirer la courbe de l'emploi, soit d'inverser la courbe de l'emploi pour en tirer la courbe du chômage, et de les superposer.

Aux Etats-Unis, on utilise la courbe de l'emploi de préférence à celle du chômage. Or, que nous apprend-elle? L'activité économique s'y inscrit en traits frappants. En Juin I920, l'emploi connait son apogée, Si l'on représente par le chiffre I00 le nombre des employés, la proportion des employés alors occupés et si l'on recherche comment se comporte cet indice un an plus tard, on constate qu'il est tombé à 6I. Par conséquent, 39 % des travailleurs jusque là occupés ont cessé de l' être. Le déchet est donc plus élevé qu'en Angleterre, puisque dans ce pays le recul n'était que d'à peu près 25 %. Le salaire se ressent de cet encombrement du marché du travail, par des sans-emploi. A la fois le gain horaire et le gain hebdomadaire, obtenu en multipliant le salaire horaire par le nombre d'heures effectivement travaillées durant la semaine, accusent un fléchissement qui fait passer de l'indice 248 à l'indice 200, et de l'indice 240 à l'indice I80. Si l'on combine ces deux reculs, c'est-à-dire la diminution du gain de l'ouvrier par heure faite, et la diminution du nombre des heures qu'il est susceptible d'accomplir pendant la semaine, on aboutit pour l'ensemble de la classe ouvrière, à la baisse de la "feuille des salaires" ou de la feuille de paye", c'est-à-dire l'ensemble de son revenu global de 50 %. D'une année à l'autre, le revenu ouvrier s'est abaissé de moitié. La capacité d'achat de la classe ouvrière a diminué d'autant. L'on comprend comment une telle réduction massive peut se répercuter sur l'ensemble de l'activité d'un pays qui a surtout pour débouché le marché intérieur ce qui est le cas pour l'Amérique.

On pourrait multiplier ces données statistiques en en empruntant à d'autres pays, augmenter l'effet démonstratif de ces chiffres. Au total, ces données n'apprendraient rien de plus que ce que nous venons de dire. Nous nous en tiendrons donc à elles, sauf pour ceux que la question intéresse particulièrement et qui voudraient se livrer à une investigation sur

Source : BIU Cujas

la matière, à se reporter à la remarquable étude de Monsieur DENUC, "Les fluctuations comparées du chômage et des salaires dans quelques pays, de 1919 à 1929", publiée dans le Bulletin de la Statistique Générale de la France, numéro d'avril-Juin 1930, pages 327 à 373.

Les grèves. Diminution de leur nombre.

L'influence de ce renversement de la situation sur le nombre et l'importance des conflits ouvriers est presque immédiate. Le nombre des grèves est en recul soudain et général. Il a déjà été établi, et nous ne pouvons que renvoyer aux chiffres, ou aux courbes précédemment indiquées, Le nombre total des grévistes dans les pays considérés tombe en effet de 10 millions en 1920 à 5 millions en 1922. De plus, la physionomie des grèves change. Celles qui éclatent malgré la prudence, malgré la docilité, l'obéissance que commande aux ouvriers la difficulté de trouver un emploi et la crainte de perdre celui qu'ils occupent, sont des grèves inévitables. Ce sont des grèves d'exaspération, et lorsque de grandes luttes éclatent, elles portent la marque de la situation nouvelle. Ce ne sont point de brusques explosions inconsidérées, ce ne sont point des flambées qui cessent aussitôt, ce sont au contraire des conflits qui durent parce qu'ils ne se produisent que lorsqu'il est impossible de faire autrement, et par conséquent, une fois la lutte engagée, on épuise de part et d'autre, toutes ses ressources avant de s'avouer vaincu.

Prolongation de leur durée.

La preuve en est qu'en Angleterre, en 1921 la durée moyenne des suspensions collectives de travail est de 47 jours, alors qu'en 1914, elle n'était que de 19 jours, et qu'en 1919-1920 elle était de 14 jours seulement. Donc, les grèves à ce moment là ont duré plus du double de celles d'avant-guerre, et plus du triple de celles de la période de prospérité d'après-guerre. C'est dire que leur caractère est tout à fait différent. Cette situation économique nouvelle explique aussi l'augmentation du nombre proportionnel des lock out. Les organisations patronales ont gagné des forces au fur et à mesure que la puissance des classes ouvrières s'affaiblissait, d'un autre côté les employeurs sont à la limite des concessions possibles, il ne s'agit plus ici de distribuer ou partager un profit, il s'agit pour chacun de défendre sa trésorerie, de défendre ses possibilités. Les revendications ouvrières sont souvent d'ailleurs pour les patrons, une occasion d'arrêter momentanément une fabrication couteuse, et d'imputer aux travailleurs eux-mêmes une suspension ou un licenciement massif du personnel devant lequel peut être ils auraient reculé pour des raisons sentimentales et humanitaires.

Source : BIU Cujas

Ils n'auraient pas pris l'initiative de congédier leurs ouvriers, ils se sentent tenus vis-à-vis d'eux par une espèce de devoir humain, mais du moment que les ouvriers prennent eux-mêmes l'initiative d'abandonner le travail, les industriels n'hésitent pas à les suivre dans cette voie, et par conséquent, ils ferment leurs usines, sauf à ne reprendre les travailleurs qu'à des conditions nouvelles mieux adaptées à la situation économique nouvelle.

Augmentation du nombre de "lock-out".

Dans les pays où existent des relevés de lock out distingués des grèves, on enregistre de 9 à 20 % de lock out par rapport aux grèves, alors qu'en 1919 cette moyenne était de un à six. Par conséquent, le nombre des fermetures volontaires d'usines par les patrons grossit considérablement, et ce deuxième indice vient corroborer celui que j'ai indiqué tout à l'heure.

Les causes des grèves.

Cette explication synthétique quelle que soit sa valeur, vaut plutôt comme une sorte de description d'analyse des conditions favorables à l'éclosion des grèves, que comme une explication de l'éclosion de celles-ci. Il faut donc, pour s'en faire une idée plus précise, rechercher quelles sont les causes les plus fréquentes, les plus ordinaires des conflits du travail.

Une double observation doit d'ailleurs précéder cette analyse: d'une part, il arrive fréquemment, et l'étude détaillée et monographique des conflits le confirme, qu'une grève ait non pas une seule cause, mais plusieurs causes. Ce qu'il faut alors faire, c'est essayer de déterminer parmi cet ensemble de causes, la cause principale, la cause dominante.

D'autre part, il arrive parfois que la cause prétendue n'est point la cause réelle. En ce cas, du reste, la raison profonde, la raison vraie, est assez grave pour que la généralisation même, ou l'importance du conflit arrive tôt ou tard à la mettre en lumière. C'est ce que nous permettra d'établir, après une étude d'ensemble des conflits du travail, l'examen de quelques conflits particulièrement typiques, particulièrement graves, tels par exemple que les conflits qui se sont produits en France en Juin-Juillet 1936.

Sur qui s'exerce la pression gréviste ? sur les employeurs.

La grève est un abandon collectif brusque, concerté, et volontaire du travail. C'est une manifestation de la force ouvrière. C'est le recours à la force ouvrière comme le moyen pour celle-ci d'exercer sa pression en vue de faire triompher ses revendications ou sa volonté. Elle peut donc avoir pour but d'exercer une action sur tous ceux dont dépend l'amélioration du sort de la classe ouvrière, et

Source : BIU Cujas

d'abord, d'exercer une pression, une action sur les employeurs pour amener ceux-ci à donner satisfaction aux revendications qui leur sont présentées.

Sur les pouvoirs publics

Il se peut aussi que l'action soit exercée sur les pouvoirs publics, ceux-ci pris d'ailleurs en une double qualité: soit comme employeur, soit comme législateur, Comme employeur d'abord, puisque de plus en plus, l'Etat les Municipalités, les Départements deviennent de véritables entrepreneurs se plaçant à la tête de sortes d'établissements industriels, ayant avec leur personnel des relations analogues à celles qu'un patron entretient avec ses salariés, ou bien aussi parce que l'Etat est l'employeur d'une catégorie particulière de salariés, les fonctionnaires, qui, lorsqu'ils ont quelque revendication à présenter, peuvent aller jusqu'à la grève pour les faire triompher, s'ils n'obtiennent pas amiablement le succès de leur demande.

a) comme employeur.

b) comme législateur.

Mais, c'est surtout en sa qualité de législateur en qualité de donneur d'ordres généraux, que les travailleurs cherchent à exercer une action sur l'Etat, pour l'amener à améliorer leur bien-être et leurs conditions du travail par la législation, pour modifier ou orienter la politique dans telle ou telle direction.

La puissance, d'ailleurs très souvent exagérée, de cette arme que constitue la grève, et qui se retourne parfois contre ceux qui ne s'en servent pas à bon escient, explique les variétés d'emploi de cette méthode, en même temps que la diversité des causes qui provoquent le recours aux grèves. Derrière la diversité, se cache cependant une certaine unité, qui permet de ramener à trois chefs principaux le recours aux grèves.

1°.- les causes économiques,
2°.- les causes sociales,
3°.- les causes sentimentales et politiques.

I°) les causes économiques.

Les causes économiques sont de beaucoup les plus fréquentes. Elles ont trait à la rémunération du travail et elles ont pour objet, soit une résistance à un abaissement du salaire, soit une demande d'augmentation de celui-ci. D'ailleurs, parfois, sous l'apparence d'une résistance, d'une demande d'augmentation du salaire, se cache en réalité une résistance à l'abaissement de la rémunération ouvrière.

Les grèves de salaires.

Qu'on songe par exemple à la situation présente. Nous sommes actuellement saisis d'un arbitrage de fonctionnaires privés et de salariés qui demandent une augmentation de leur rémunération. A la vérité, cette demande a simplement pour objet d'ajuster leur salaire au coût de la vie qui va grandissant, sibien que sous une

« Les Cours de Droit »
3 Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X
Source : BIU Cujas

apparence d'augmentation de salaire se cache en réalité une résistance à la baisse du salaire. En d'autres termes, c'est en vue de conserver la constance de leur pouvoir d'achat et non pas un salaire nominal dont chaque jour la valeur réelle va diminuant que les travailleurs font actuellement pression sur les employeurs.

La résistance à la baisse des salaires.

Il a d'ailleurs été très justement observé qu'en période normale, et lorsque les circonstances économiques permettent à la résistance ouvrière de se manifester, les grèves pour la défense du salaire sont plus âpres, plus longues que celles ayant pour but un rèlèvement du salaire nominal et réel. C'est le regretté François Simiand qui a fait le premier cette observation, avec une rigueur scientifique, dans sa remarquable thèse sur le salaire des ouvriers du charbon. Etudiant la psychologie de ces travailleurs; il n'avait pas eu de peine à démontrer que la résistance à la baisse du salaire est une cause plus fréquente et plus puissante de conflits qu'une simple revendication en faveur de l'amélioration du sort des ouvriers.

L'enseignement des statistiques

Du reste, les deux sortes de conflits ne coéxistent généralement pas. Les demandes d'augmentation de salaires accompagnent les périodes de prospérité, les périodes d'essor, les périodes de hausse de prix. Les résistances à la diminution des salaires se placent au contraire dans les périodes de dépression économique et de baisse des prix. Les chiffres empruntés aux statistiques des grèves et des causes des grèves en France, en Angleterre, et aux Etats-Unis, démontrent qu'il n'y a pas coincidence entre ces deux sortes de demandes.

Pourcentage des grèves dues à des questions de salaire

Années	Proportion des grèves de salaire au total des grèves %			Grèves en vue d'une augmentation des salaires %			Grèves motivées par une résistance à la baisse des salaires %		
	Grande Bretag.	Etats Unis	France	Grande Bretag.	Etats Unis	France	Grande Bretag.	Etats Unis	France
1918	49	70,5	88,4	41,2	69	87,.	3,5	1,5	1,4
1919	70	62	88	43,8	59	88	22,6	1,5	0
1920	81,5	70,6	86	76	55	86	2,5	5,6	0
1921	96,3	59,9	73,25	0,5	8,8	19,57	94,9	51,.	53,68
1922	40,2	56	61,72	0,9	22	47,06	33,.	34	14,73
1923	42,9	58,8	75,38	3,1	53,2	72,73	27,4	5,2	2,63
1924	75,6	78,9	78,36	54,6	62,9	75,40	14,2	16,.	2,96
1925	68,6	51,6	73,47	9,7	37,6	71,32	54,2	14,.	2,15
1926	39,9	52,6	84,75	0,3	44,8	80,73	38,8	7,8	1,02
1927	34,4	46,3	-	5,2	35,3	-	20,3	11,.	-

Source : BIU Cujas

I°) La proportion des grèves de salaires

Quelles conclusions y a-t-il lieu de tirer de ces chiffres et de ce tableau?

Première observation: en Angleterre, les grèves de salaires forment la majorité de l'ensemble des grèves, dans cinq années sur dix. Au cours des autres années, la proportion des grèves motivées par des questions de salaires représentent du tiers à la moitié de l'ensemble des conflits.

Aux Etats-Unis, les questions de salaire motivent moins de la moitié des conflits au cours d'une seule année, en I927. Au contraire, pendant tout le reste du temps, les grèves provoquées par des questions de salaires représentent au moins la moitié, souvent les deux tiers et même les trois quarts de l'ensemble des conflits.

Quant à la France, chez elle les questions de salaires, seules ou mêlées à d'autres questions motivent des deux tiers aux neuf dixièmes du total des conflits enregistrés.

La discordance allie demandes d'augmentation et résistance à baisse.

Deuxième observation - Les grèves pour augmentation de salaires sont en proportion inverse de celles ayant pour cause une résistance à la baisse des salaires. En d'autres termes, au cours des années pendant lesquelles les premières forment la majorité, elles le font dans une mesure très élevée, Les autres en forment un pourcentage restreint. La comparaison entre les années I920 et I92I est typique à cet égard dans les trois pays . L'année I920 est l'année de l'apogée de la période de prospérité d'après guerre, au cours de l'année I92I au contraire, le marasme, la dépression se sont produits ou accentués. Alors que dans la première, c'est-à-dire en I920 les grèves pour augmentation de salaires forment de 65 à 86% du total des grèves, et alors que les grèves de résistance à une baisse de salaires forment de zéro à moins de 6 % (autant dire que la totalité des grèves des salaires est motivée par des demandes d'augmentation); au contraire, au cours de la deuxième année, en I92I les premières c'est-à-dire les demandes d'augmentation représentent de 0,5 % , à 20 % du total, tandis que les grèves de résistance à la baisse du salaire forment de plus de moitié à 95 % du total des conflits enregistrés.

Il y a donc bien là la discordance, l'inversion des proportions signalée.

Concordance entre demandes d'augmentations et prospérité.

Troisième observation - La poussée des grèves pour obtenir une augmentation des salaires correspond avec les périodes de prospérité et d'activité économique, de hausse des prix ou de reprise. Au cours de la période étudiée, ces pointes se situent en I9I8-I920. Que constate-t-on à ce moment-là? Les grèves

Source : BIU Cujas

pour augmentation de salaires forment 88 % du total en France, 76 % en Angleterre, 66 % en Amérique, Il en est de même en 1923-1924 A ce moment là, les effets nocifs de la grève de 1921 prennent fin. La prospérité s'accentue. Elle va durer jusqu'en 1929. Aussitôt cette reprise de l'activité se manifeste par l'augmentation des grèves dues à une demande de relèvement des salaires; le pourcentage des conflits de cette nature s'élève alors à 75 % en France, 65 % en Angleterre et 63 % aux Etats-Unis.

Concordance entre résistance à la baisse et dépression économique.

Quatrième observation - Les grèves de résistance à une réduction de la rémunération ouvrière se placent, au contraire, dans les périodes de dépression économique, au moment où les employeurs faisant flèche de tout bois, essayent de réduire au maximum le prix de revient des marchandises, et font porter leurs efforts sur ce qu'ils considèrent comme étant la ligne de moindre résistance, c'est-à-dire les salaires ouvriers. A ce moment là, les travailleurs pour la raison précédemment indiquée, s'attachent aux salaires obtenus, ils résistent de toutes leurs forces à l'abaissement qu'on veut leur imposer, et qui aura pour résultat: 1° de diminuer le temps de travail par la mise en chômage total ou partiel et 2° de réduire la valeur horaire du travail qu'ils accomplissent. Ces deux raisons conjuguées, les menacent d'un tel abaissement de leur niveau de vie qu'on comprend leur résistance. Ainsi l'année 1921 est l'année de pleine crise d'après-guerre, La presque totalité des grèves en Angleterre, 95 % - la majorité des grèves en France et aux Etats-Unis, 54 % et 52 % ont à ce moment là pour cause une lutte contre la baisse

Durée plus longue des grèves de résistance.

Enfin, cinquième et dernière observation - Cette dernière sorte de grève, c'est-à-dire les grèves de résistance à la baisse des salaires, est celle qui comporte la durée la plus longue. Les travailleurs qui les engagent le font à leur corps défendant. Ils cherchent simplement à conserver leur niveau de vie. Ils ne se résignent à l'abandonner que lorsque la grève se montre impuissante, mais auparavant, ils épuisent leurs ressources, les fonds que contiennent les caisses de grèves des syndicats et leur énergie. Cette observation a été déjà faite chemin faisant, on a montré qu'alors que les grèves d'après guerre, en 1918, 1919, 1920 motivées par des demandes d'augmentations de salaires avaient une durée moyenne beaucoup moindre qu'avant guerre, au contraire celles de 1921 ont une durée beaucoup plus longue. La moyenne des grèves de l'immédiate après-guerre avait été de 14 jours par gréviste, contre une moyenne de 19 jours en 1911-1914

Source : BIU Cujas

alors qu'au contraire, en I92I, la durée moyenne des grèves a été de 47 jours par gréviste, c'est-à-dire plus de deux fois la durée moyenne d'avant-guerre, et trois fois la durée moyenne de la période de prospérité d'après guerre.

En France, en éliminant l'année I920 faussée par une grève de nature politique (cheminots) la comparaison entre l'année I92I, année de résistance et l'année I9I9, année de revendications fait ressortir une durée moyenne de 20 journées par gréviste en I92I, contre une moyenne de moins de I5 jours, en I9I9. Partout, en somme, le résultat obtenu par la comparaison des années de prospérité et de dépression aboutit aux mêmes conclusions.

2°) Les causes sociales.

Les causes d'ordre social visent plutôt les conditions et la durée de travail que les salaires, encore que celles-ci soient fréquemment associées. Sans doute, peut-on discuter le point de savoir si ces conflits sont véritablement de nature extra-économique, attendu que si l'ouvrier loue sa force de travail pour une durée moindre moyennant un même salaire ceci revient en somme à obtenir une hausse du salaire horaire. Néanmoins, lorsque le travailleur réclame une amélioration de ses conditions de travail, lorsqu'il réclame une abréviation de la durée du travail, il a bien en vue l'amélioration matérielle qui résultera pour lui de la vente à plus haut prix de sa peine, il recherche surtout une sorte d'émancipation de la servitude qu'il sent peser sur lui. C'est pourquoi, il n'est pas inexact de faire, dans l'ensemble des causes de grèves, la distinction entre celles qui poursuivent l'augmentation des salaires ou la résistance à la baisse des salaires, et qui ont un caractère économique tandis que les autres, au contraire, ont un caractère plus psychologique ou plus social.

L'action sur les pouvoirs publics.

Du reste ces revendications présentent la particularité d'être généralement adressées, en France, tout au moins, autant au législateur, qu'aux employeurs. En effet, en raison de l'inorganisation du patronat, par suite du fait que la convention collective a joué jusqu'à ces temps derniers, un rôle modeste dans notre progrès social les patrons et les ouvriers s'entendent pour s'en remettre à la Loi du soin de poser au moins la règle générale et uniforme applicable à tous les employeurs, sauf à en adapter les modalités aux situations particulières, de chaque branche d'activité. Pourquoi en est-il ainsi plus spécialement chez nous? En raison de l'émiettement des forces patronales, de la très grande difficulté qu'éprouvent celles-ci à s'entendre, du fait qu'il existe entre grands patrons et petits patrons

Source : BIU Cujas

des antagonismes extrêmement vifs. Aussi, faute de pouvoir se mettre d'accord, pour opposer un front commun aux revendications ouvrières, les patrons préfèrent très souvent s'en remettre à l'Etat du soin de régler les questions qui les intéressent. Comme, d'un autre côté les ouvriers essayent aussi d'obtenir une solution légale qui leur parait présenter plus de garanties qu'une simple promesse ou un engagement contractuel des patrons, les efforts patronaux et ouvriers se conjuguent pour obtenir du législateur la solution des questions qui les préoccupent. Ajoutons qu'en aucun pays l'Etat n'est aussi critiqué qu'en France, mais qu'en aucun pays on ne se tourne aussi volontiers vers lui pour recevoir aide et assistance. C'est pourquoi, sauf en certaines périodes où les mouvements grévistes sont des mouvements ayant le caractère de pression sur les autorités, pour obtenir le vote d'une loi, ou pour protester contre l'inapplication, voire même contre l'application d'une disposition législative, les grèves de cette nature sont assez rares et surtout au total beaucoup moins fréquentes qu'en Angleterre et surtout plus localisées dans le temps. Comme le montrent les exemples suivants.

Exemple: Loi sur le repos hebdomadaire.

En I908, fut votée la Loi sur le repos hebdomadaire. Cette loi n'eut aucune peine à s'appliquer dans l'industrie ou d'ailleurs déjà la pratique l'avait fait admettre. Sauf dans les usines à feu continu, il était de règle que le travail cessât le dimanche. Le principe eut plus de difficulté à s'introduire dans le commerce de détail. Il fallut donc une grande pression du public et surtout des employés pour obtenir qu'elle fut étendue aux locaux commerciaux. De là un mouvement de grève fort important, qui se traduit dans les chiffres, puisque le nombre des grévistes passa de 43.000 grévistes en I905 à I78.000 en I906.

Loi de 8 heures.

Autre exemple: les grèves de I9I9.

Les grèves de I9I9 qui ont éclaté à la veille du premier Mai ont été motivées par le désir d'obtenir le vote de la loi de huit heures, et même au cours des années suivantes, la mise en application de cette disposition motiva des difficultés, des divergences d'interprétation entre patrons et ouvriers, et provoqua l'éclosion d'un certain nombre de conflits.

Grèves de I936

Plus près de nous, à quoi ont été dûs les différends et les abandons collectifs du travail produits à la fin de l'année I936, sinon aux difficultés provoquées par la mise en vigueur, dans certaines branches d'industries de la législation sociale, un peu prématurée, mais très généreuse, qui a été votée pendant les mois de Juin-Juillet I936 ? Cette législation n'a pas reçu partout son application. Les ouvriers, les

Source : BIU Cujas

La proportion des grèves de cause sociales à l'étranger.

employés, par une sorte d'esprit d'imitation, en ont réclamé le bénéfice. N'ayant pu l'obtenir amiablement, ils n'ont pas hésité à recourir à l'abandon collectif du travail pour s'en assurer le profit.

Il n'empêche qu'au demeurant les grèves pour causes sociales sont beaucoup moins nombreuses proportionnellement en France qu'à l'étranger. Un premier fait l'atteste, le pourcentage des conflits provoqués par des questions de salaires, qui, en France, est toujours beaucoup plus élevé qu'à l'étranger, ce qui laisse par conséquent beaucoup moins de place pour les autres motifs. En effet, les questions de salaires y motivent de 62 à 88 % de grèves, même dans les grandes années de revendications législatives, fut-ce en 1919-1920. Il s'en suit que les autres causes tiennent une place moindre qu'en Angleterre ou aux Etats-Unis dont le tableau suivant résume les données.

Grèves motivées par des causes sociales
Pourcentage par rapport au total des grèves

Années	GRANDE BRETAGNE			ETATS UNIS		
	Durée du Travail	Conditions règlementation et discipline du travail.	Total	Durée du Travail	Conditions règlementation et discipline du travail	Total
1918	17,5	3,1	20,6	10,.	3,9	13,9
1919	19,2	2,5	21,7	24,.	4,3	28,3
1920	0,7	2,5	3,2	12,8	6,2	19,.
1921	0,6	0,8	1,4	19,.	8,4	23,8
1922	1,3	51,3	52,6	5,.	9,4	14,4
1923	1,8	12,4	14,2	6,9	8,6	15,5
1924	0,4	4,7	6,1	6,3	10,5	16,8
1925	2,2	5,6	7,8	4;5	11	15,5
1926	0,.	0,3	0,3	8,8	10,.	18,8
1927	14,6	5,8	20,4	12,2	9,1	21,2

Source : BIU Cujas

Il résulte de ces données que normalement les revendicationsdes travailleurs concernant les horaires et les conditions générales du travail ont provoqué en Angleterre de 1 à 53 % des conflits enregistrés, et aux Etats-Unis une moyenne plus régulière oscillant de 4 à 28 % des grèves portées à la connaissance des autorités.

Causes de la discordance entre les courbes anglaises et américaines

D'où vient cette différence entre les deux courbes On y trouve une illustration de l'idée indiquée précédemment, à savoir que le succès et la nature des revendications ouvrières dépendent de leur organisation syndicale et de leur puissance. La différence entre les deux courbes anglaises et américaines, la première plus saccadée, avec des hauts et des bas plus marqués, la seconde plus régulière, s'explique par le fait qu'en Angleterre les mouvements en faveur de l'amélioration de la condition ouvrière sont plus généraux plus étendus, plus heureux dans leurs conséquences. La discipline syndicale anglaise est plus forte, les revendications au lieu d'éclater spontanément, sporadiquement, sont au contraire lentement mûries et ppportunément présentées, quand elles sont accueillies, elles sont consacrées par une convention collective, et elles sont loyalement appliquées. C'est pourquoi les revendications ne sont présentées qu'à certaines époques. Ainsi la montée de la courbe en 1919 est dûe au fait qu'à ce moment on a procédé à une réclamation en faveur de la semaine de 47 à 48 heures. En Angleterre comme sur le continent, le Traité de Versailles avait produit son effet. La semaine de 48 heures, ou la journée de 8 heures qui, pendant tout le XIXme siècle avait été une revendication en quelque sorte platonique, symbolique des travailleurs, étant devenue une réalité, et à ce moment là, dans tous les pays, la revendication s'est manifestée. Seulement, tandis qu'en France pour les raisons exposées ci-dessus, c'est sur le législateur que l'on a fait pression, pour obtenir la fixation de la durée du travail, en Angleterre les ouvriers l'ont obtenue sans que le législateur soit intervenu. En Angleterre, il n'y a pas même une Loi fixant la journée de travail à huit heures, ce qui n'empêche pas les ouvriers anglais d'en bénéficier. En effet, comme les ouvriers anglais sont puissants, comme ils sont bien organisés, ils obtiennent par la voie de la convention collective ce que l'ouvrier français ne peut obtenir que par la voie de la législation. Et comme en Angleterre aussi, les conventions collectives lorsqu'elles sont conclues sont soigneusement appliquées aussi bien par les patrons que par les ouvriers, la convention fait véritablement en Angleterre la loi

Discipline et organisation syndicales en Angleterre.

Source : BIU Cujas

des parties. Les travailleurs n'éprouvent pas du tout le besoin de voir confirmer par la législation ce qu'ils ont obtenu par leurs propres forces, et ce qu'ils savent pouvoir faire appliquer par les patrons, même si ceux-ci voulaient y échapper, Ainsi s'explique qu'en 1919 l'amélioration du sort de la classe ouvrière par l'abréviation de la durée du travail figure en grande proportion parmi les causes de grèves en aussi grand nombre que je vous l'ai indiqué tout à l'heure.

La brusque reprise de 1927 qui se traduit, elle, aussi, dans la statistique, a pour raison la mise en question des modifications de ces horaires. A ce moment les conventions collectives viennent à expiration les patrons invoquant telle ou telle raison de modification dans les conditions économiques, expriment le désir de revenir sur ce qu'ils avaient accordé, de la façon d'ailleurs la plus juridique du monde. Mais à ce moment, les ouvriers font pour le maintien des conditions favorables de travail ce qu'ils font pour le maintien des conditions de rémunération, Ils résistent à tout ce qui aura pour effet d'allonger la journée de travail, de même qu'ils auraient résisté à tout ce qui aurait eu pour effet de diminuer leur rémunération, et c'est ce qui explique pourquoi en 1927, le mouvement de grève est important en Angleterre.

Hétérogénéité et inorganisation ouvrières aux Etats-Unis

Aux Etats-Unis, au contraire, l'organisation syndicale est plus faible, les patrons sont plus puissamment constitués. Ils sont réunis soit en association soit surtout en Trusts. La main d'oeuvre est moins homogène, elle est d'une éducation économique et sociale moins avancée. Elle comprend à la fois des Américains cent pour cent et des nouveaux venus, des immigrés, si bien que les conquêtes ouvrières sont plus lentes, plus précaires, plus discutées, et les conflits sur ces problèmes plus fréquents qu'en Grande-Bretagne.

3°) Causes politiques et sentimentales.

Cette observation va se trouver d'ailleurs confirmée par l'étude de la troisième série de causes des grèves, celles que le public, mal éclairé, incrimine le plus volontiers, et qui, sans être aussi rares que d'aucun le prétendent, n'ont pas cependant la fréquence, sinon la gravité que d'aucun leur attribuent, nous voulons dire les grèves sentimentales et les grèves politiques.

Grèves de caractère personnel.

En les échelonnant depuis les plus simples jusqu'aux plus vastes, ces conflits peuvent se ranger en grèves de caractère personnel dirigées soit contre un agent de maitrise, un contremaitre, un chef d'atelier, un maitre porion, un contrôleur, un chronométreur que les travailleurs trouvent antipathiques et

Source : BIU Cujas

dont ils demandent le changement, le déplacement ou le renvoi, et ils peuvent même aller jusqu'à faire grève en vue d'obtenir satisfaction à leur demande. Quelquefois, c'est contre des compagnons de travail que la grève est dirigée. On leur reproche soit leur docilité excessive, soit leur activité trop grande, soit leur rendement trop considérable, qui est de nature à faire ressortir par contraste, la nonchalance la paresse, l'incapacité de leurs camarades. On leur reproche encore de ne point appartenir à la profession même et d'être des sortes de concurrents au rabais.

Mais les conflits personnels de beaucoup les plus fréquents sont ceux relatifs aux questions syndicales, lesquels se présentent sous plusieurs formes:

Grèves pour causes syndicales.

Ou bien les travailleurs refusent de travailler dans le même atelier que des ouvriers, des employés n'appartenant pas au syndicat ou n'appartenant pas à un certain syndicat. C'est ce que l'on appelle en Amérique le système de l'atelier fermé, le système du "closen shop" par opposition à l'atelier ouvert l'"open shop" accessible à tous les travailleurs, sans distinction d'affiliation ou de non affiliation, sans distinction d'allégeance syndicale.

Ou bien les travailleurs réclament pour les syndiqués le droit à l'emploi au même titre que pour les non syndiqués, et ils s'élèvent contre les mesures de rigueur prises contre leurs compagnons accusés d'appartenir à une organisation professionnelle.

Tantôt, enfin, allant plus loin, c'est le syndicat lui-même qui entre en scène. Il exige sa reconnaissance par l'employeur, notamment sous la forme d'une convention collective, dans laquelle il fixera les conditions du travail, de rémunération et dont il assurera lui-même le contrôle, par exemple à l'aide de délégués détachés dans l'entreprise. Quelquefois même; et c'est la question qui à l'heure actuelle apparait comme la plus discutable et la plus irritante en France, le syndicat réclame le monopole ou le contrôle de l'embauchage, pour éviter les discriminations que les employeurs font souvent entre les candidats à un ouvrage pour des motifs plus politiques que professionnels. Généralement, du reste, il est rare que la question syndicale se pose à titre principal. La plupart du temps, elle est soulevée à l'occasion d'un conflit existant, et quand il s'agit de savoir qui a qualité pour représenter le personnel qui a qualité pour traiter, pour négocier en son nom et conclure éventuellement l'accord qui mettra fin au différend. Les travailleurs demandent la reconnaissance officielle, la consécration du syndicat, comme

Source : BIU Cujas

d'une organisation d'un degré supérieur, comme qualifié pour assurer leur représentation, alors que les employeurs, eux, se refusent à traiter avec d'autres qu'avec les représentants de leur personnel, en vertu de la vieille formule: "Charbonnier est maitre chez soi". C'est pourquoi les questions de syndicalisme comme tel sont souvent moins nombreuses dans les relevés statistiques qu'elles ne mériteraient de l'être en raison de la place effective qu'elles tiennent dans les conflits contemporains. Quoi qu'il en soit, de ces difficultés de déterminer la place de ces conflits, dans les statistiques, au début de ma prochaine leçon j'essaierai d'en rechercher l'importance numérique.

Les grèves personnelles.

Ces grèves personnelles ou motivées par le désir d'obtenir la reconnaissance du droit syndical ne sont pas enregistrées aussi systématiquement dans tous les pays. Elles sont particulièrement nombreuses, elles sont enregistrées avec un soin particulier aussi en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis. Dans une certaine mesure, la multiplication de cette sorte de conflits coincide avec les périodes d'agitation ouvrière, ou les périodes de revendication, et ceci est assez naturel. C'est en effet au cours de ces périodes que les réclamations sont présentées avec le plus d'insistance. A ce moment, les grandes organisations syndicales entrent en ligne, les conflits ne sont plus des conflits locaux, des réclamations restreintes, ce sont des conflits généraux, des réclamations d'ensemble. Les organisations syndicales se livrent alors à un recrutement massif d'adhérents, ou s'efforcent d'intervenir dans les conflits particuliers, et il en résulte, tout naturellement, chez les employeurs une résistance contre ce qu'ils considèrent comme une ingérence inadmissible dans les relations qu'ils voudraient voir n'exister qu'entre leur personnel et eux-mêmes.

En Grande-Bretagne.

Ce fait se traduit dans les chiffres. En Grande Bretagne, les questions relatives à l'emploi de certaines personnes: contre-maitres, non syndiqués, travailleurs étrangers, comme nationalité, ou comme profession, toutes ces questions para-syndicales, ou quasi-syndicales forment, selon les époques de 1 à 17 % de l'ensemble des revendications. Il arrive même qu'au cours de certaines années, comme en 1922 par exemple, la pointe soit extrêmement poussée, et que le pourcentage de ces conflits s'élève à 32 %. A ce moment là les patrons usent des "briseurs de grèves" Ils cherchent à introduire dans les ateliers des éléments indésirables au point de vue de la solidarité des ouvriers, et provoquent par là même de la part

Source : BIU Cujas

des travailleurs une vive résistance, qui peut aller, le cas échéant, jusqu'à la grève. En tout cas, la moyenne décennale de ces conflits ressort à IO %.

Aux Etats-Unis.

En Amérique, les grèves de protestation contre les renvois de personnes, ou les grèves de sympathie forment également une proportion de l'ordre moyen de IO %. Mais la courbe en est beaucoup plus régulière qu'en Angleterre, puisque le minimum est de 6 % et le maximum de I4 %. Quant aux grèves d'ordre syndical motivées par le désir de voir reconnaitre la légitimité de l'intervention des syndicats dans les conflits ouvriers, dans la conclusion de conventions collectives ou tout simplement la reconnaissance de l'existence du syndicat comme tel, les protestations contre l'exclusion des syndiqués, ou a contrario la prétention de certains travailleurs de ne voir employer que des ouvriers adhérents à un syndicat; ces conflits offrent une image analogue à celle que nous venons de décrire. Elles sont un peu plus intermittentes en Angleterre, où elles s'échelonnent de moins de I % à plus de 30 %, avec deux poussées au cours de l'année I9I8, I2 % et au cours de l'année I923, 3I %. La moyenne décennale se trouve par conséquent être de 6 %.

Ici, une correction s'impose cependant. Au cours de deux années la poussée a été particulièrement accentuée. Pour être équitable, il y a lieu d'écarter ces deux années à poussée exagérée, de la moyenne décennale. On arrive alors à une moyenne beaucoup plus restreinte et plus voisine de la normale, soit 3 % seulement.

Au contraire, en Amérique, où l'organisation syndicale est moins forte, moins homogène, moins puissante, où les patrons sont beaucoup plus combattifs mieux organisés, la reconnaissance syndicale, qui a d'ailleurs été réalisée théoriquement, sinon pratiquement ainsi que nous le montrerons par ce que l'on appelle "les codes industriels de Roosevelt" véritables antécédents de nos "accords Matignon", en Amérique la reconnaissance des syndicats motive un nombre de conflits beaucoup plus fréquents. La moyenne décennale de I9I8 à I927 en ressort à I6 % environ du total des conflits, avec un minimum de IO % et un minimum de 23 % D'ailleurs, parfois, lorsque les questions sentimentales , personnelles, syndicales, prennent un caractère aigu, elles entrainent les grèves dites de solidarité ou de sympathie.

Les Grèves de sympathie.

Ce qui caractérise ces conflits, c'est qu'ils ne sont pas dictés par des griefs personnels des grévistes, ce qui ne les empêche pas d'ailleurs, quelquefois en cours de grève de découvrir des raisons qui leur sont propres, et d'essayer de tirer parti d'un conflit

Source : BIU Cujas

déclanché par pure sympathie pour obtenir quelques avantages personnels. Mais théoriquement, au début, c'est par sympathie des travailleurs d'une même profession pour leurs camarades en difficulté ou simplement pour affirmer la solidarité des classes ouvrières en face du patronat que ces conflits prennent naissance. Il existe des grèves de cette nature dans tous les pays, mais évidemment ce sont les corporations les plus puissantes, les plus actives, les plus dynamiques qui provoquent, quand elles sont elles-mêmes en grève, ce mouvement de généralisation du conflit en leur faveur, ou bien qui prennent l'initiative du mot d'ordre de solidarité, lorsqu'elles mêmes ne sont pas directement en cause. Et comme ce sont des corporations fortes, comme ce sont des corporations modèles, comme il faut compter avec elles, on ne manque pas d'obéir soit à leur intérêt, si ce sont elles mêmes qui sont en grève, soit à leur mot d'ordre, si elles le donnent. On peut citer dans cet ordre d'idées, la tentative de grève générale dans les mines de France en I90I pour appuyer les revendications des mineurs de Montceau-les-Mines. On peut citer les grèves générales, ordonnées en I9I0 et I920 avec un succès relatif seulement, pour appuyer le mouvement des cheminots.

La grève des chemin de fer de I9I0

Celle de I9I0 donna au Président Briand l'occasion de la briser en mobilisant les cheminots, tout en évitant ainsi qu'il s'en félicitait à la tribune de la Chambre d'avoir souillé ses mains de sang. On peut citer aussi la grève générale de I926, en Angleterre qui fit monter le nombre des grévistes au chiffre record de près de 3 millions et entraina la perte de plus de I60 millions de journées chômées, alors que le chiffre le plus élevé de journées perdues par des grévistes antérieurement n'avait pas dépassé 86 millions en I922, au moment de la grande grève de la métallurgie.

La grève générale.

Enfin, plus proprement politique, sont les grèves dites générales, au moins dans leur intention, et qui ont pour objet d'exercer une pression massive sur les pouvoirs publics en vue de fins politiques, telles que le vote rapide par le parlement d'une législation favorable à la classe ouvrière, la participation à un conflit international ou la cessation des hostilités. Pendant la guerre, par exemple, certaines grèves ont été motivées par la lassitude qui s'était emparée des classes ouvrières. On peut en rapprocher comme motif l'extension du suffrage universel, ou bien une protestation contre un acte du pouvoir exécutif, législatif ou judiciaire estimé répréhensible, voire même une agitation ouvrière à des fins révolutionnaires, c'est à dire postulant le renversement, la subversion du régime existant, ou des réformes de structure d'une

Source : BIU Cujas

importance telle qu'elles conduiraientsi elles étaient réalisées, à une révolution partielle dans les institutions.

Son rôle.

La grève générale est alors considérée comme l'arme principale de la lutte des classes. C'est la lutte des classes devenant une réalité. L'idée de la grève générale qualifiée "d'idée-force", ce "mythe de dynamisme social" comme disait son principal défenseur, Georges Sorel, repose sur le rôle qu'il attribue au travail dans le monde moderne. "Il n'y a pas besoin "de la violence pour assurer la disparition de la "société, actuelle et l'avènement de la société pro-"létarienne, l'inaction suffit. Le monde ouvrier "pour réduire la société à capituler n'a qu'à se croi-"ser les bras, et la paralysie qui s'empare alors du "monde social démontre bien que le travail est l'uni-"que créateur de toute richesse". Au fond les révolutionnaires et les socialistes, quand ils affirment cette idée, ne font autre chose que de reprendre, dans l'arsenal des écrivains libéraux, quelques-unes des armes qui s'y trouvent. Aussi bien n'est-ce point Mirabeau qui avait prononcé depuis longtemps la parole fameuse: "Le peuple peut devenir formidable en restant immobile".

A supposer même que la grève générale ne puisse jamais se réaliser, ajoute-t-on, car les travailleurs eux-mêmes en seraient les premières victimes, la grève générale agit cependant comme un idéal, comme un mythe, ayant sur les utopies cette supériorité de reposer sur une conviction, et par conséquent, n'étant point logique, de ne pouvoir être réfutée. Elle maintient les travailleurs dans l'état d'énergie et de combativité propre à les empêcher de s'endormir. Elles les amène à voir dans chaque conflit une sorte d'exercice, de grande manoeuvre sociale, et, de temps à autre à défaut de la subversion totale, elle permet d'arracher au régime existant des conquêtes auxquelles il ne se serait pas résigné de bon gré.

Quelques exemples.

On peut citer comme imprégnées de cette mystique quasi-révolutionnaire, les grèves générales pour la conquête du suffrage universel, en I902 en Suède, en I892 et en I9I3 en Belgique; la grève des cheminots en France en I920, qui n'avait pas pour but l'amélioration du sort des travailleurs du rail, mais postulait une grande révolution consistant dans ce que l'on appelait la "nationalisation industrialisée", des chemins de fer, qui vient d'être, dans une certaine mesure, réalisée par la création de la société nationale des chemins de fer français. On peut citer aussi la grève anglaise de I926 qui engloba jusqu'aux fonctionnaires et aux agents de police, et qui motiva, par

Source : BIU Cujas

suite de cette participation des agents de l'autorité à un abandon collectif du travail, le vote d'une Loi rappelant qu'il est interdit aux fonctionnaires de faire grève, et leur interdisant aussi de se fédérer avec les fédérations ouvrières. Les fonctionnaires anglais conservent donc le droit de s'associer, de se syndiquer, mais ils n'ont pas le droit de se confédérer entre eux et a fortiori de se confédérer avec des travailleurs d'autres catégories.

On peut citer surtout comme exemple de grèves générales les grèves italiennes d'Août, Septembre I920 accompagnées de la gestion des usines par les travailleurs qui les avaient occupées.

Les grèves françaises de Juin I936

Quel caractère donner aux grèves françaises de I936 ? Elles furent bien politiques dans leur origine, en ce sens qu'elles furent le résultat d'une victoire électorale remportée par les masses ouvrières et d'une façon plus particulière par la Confédération Générale du Travail, qui avait pris la tête du Rassemblement populaire. Elles furent politiques en ce sens qu'elles eurent pour objet d'obtenir du gouvernement et du parlement la réalisation des promesses contenues dans le programme de rassemblement populaire, et des réformes profondes qu'il comportait dans la législation et surtout dans les relations entre les employeurs et les salariés. Elles eurent par exemple pour objet d'obtenir la substitution des conventions collectives susceptibles d'être étendues même à des entreprises qui n'en faisaient pas directement partie, aux anciens réglements d'ateliers unilatéraux, et aussi d'obtenir la reconnaissance, dans ces conventions collectives de la liberté syndicale, et de la nomination des délégués ouvriers. Sans doute, encore pourrait-on reconnaitre à ces mouvements ouvriers un caractère politique du fait que certains actes qui accompagnèrent les cessations de travail et les occupations d'usines dénotent une organisation trop parfaite pour ne pas faire penser à l'intervention ou à un concours d'éléments non-professionnels. Mais au total, tout en faisant la part de ces considérations, en y réfléchissant, le vaste mouvement de I936 trouve aussi une ample justification dans le mécontentement provoqué dans la classe ouvrière et d'une façon plus générale chez tous les salariés, par les circonstances économiques, la hausse du coût de la vie, le chômage persistant, la baisse du gain ouvrier, du double fait de la diminution du salaire horaire et de la diminution du temps de travail. Sur un pareil terrain, la grève ne pouvait que se développer, et se généraliser par la grande Loi de la contagion, de l'imitation. Et c'est ce qu'elle fit. Une des caractéristiques des grèves de I936 est, en effet,

Leurs causes politiques.

Leurs causes économiques.

Source : BIU Cujas

leur très grande extension, leur rapide diffusion à des corporations qui, jusque là, étaient restées à peu près complètement en dehors du mouvement gréviste et syndical. Des corporations, comme les employés des magasins de nouveautés, comme le personnel des banques, des corporations comme le personnel administratif des compagnies d'assurances qui, jusqu'alors n'avaient guère pratiqué ce mode de revendications, à supposer même qu'ils eussent jamais revendiqué, s'y joignirent. A vrai dire, il convient de ne pas exagérer: il y a eu quelques mouvements "employés" ou quelques mouvements dans le milieu des banques, il y a une quinzaine d'années, mais c'étaient des mouvements sporatiques, inorganiques, qui n'aboutirent à aucun résultat, alors qu'au contraire les mouvements de I936 s'encadrent dans un mouvement général, y prirent plus d'ampleur, et une force qui assura à ces travailleurs non seulement un certain succès mais les encouragea par ce succès à créer une organisation plus solide et plus durable.

Le mouvement gréviste en I936

Les chiffres suivants démontrent la promptitude et l'ampleur du mouvement. Le début de l'année I936 ressemble aux autres années. Les mouvements de grèves mesurées soit au nombre des conflits, soit au nombre des participants n'est pas très important. En Janvier, Février, Mars, Avril, Mai, le nombre des grèves est de 50, 39, 38, 32, 65. Le nombre des grévistes de 9.000, 9.000, I2.000, I3.000, I3.000. La moyenne ne dépasse pas celle des années précédentes. Tout d'un coup, au mois de Juin, le nombre des conflits passe à I2.000 et le nombre des participants à près de deux millions: I.830.000. Puis le mouvement décline en Juillet: I700 conflits avec I60.000 participants. En Août, 500 conflits, avec 56.000 membres; en Septembre 800 conflits avec I35.000 grévistes En Octobre, un millier de conflits avec I5I.000 grévistes. En Novembre 363, avec 50.000 grévistes, en Décembre 302 avec 43.000. Ce qui est frappant c'est la flambée de Juin I936. Le trait caractéristique fut aussi l'occupation des lieux de travail, sur les causes les origines, la portée, la légalité, l'extension desquelles les avis furent très partagés, tout en reconnaissant cependant, dans l'ensemble que dans l'état de notre droit actuel, la "grève sur le tas", comme on l'a qualifiée humoristiquement, était illicite. Ce fut, en effet, une véritable contagion. Sur I2.000 grèves environ intéressant I.800.000 grévistes près de 9.000 c'est-à-dire les 3/4 donnèrent lieu à occupation. En Juillet, le nombre des occupations tombait à 600 sur I700 grèves, un peu plus du I/3 et la décroissance alla s'accentuant au fur et à mesure que

Source : BIU Cujas

les choses rentraient dans l'ordre.

En tous cas, la grève de 1936, même si elle eut des dessous politiques, participa du caractère essentiellement national des abandons collectifs de travail dûs à des causes politiques. Il n'y a jamais eu de grèves générales internationales. Tout au plus peut-on citer une manifestation ouvrière internationale sous la forme d'abandon collectif du travail analogue aux manifestations que constitue le chômage volontaire du premier Mai, en Août 1927, pour protester contre l'exécution en Amérique des deux ouvriers italiens, Sacco et Vanzetti. C'est la seule fois où le monde ouvrier du monde entier obéit à un mot d'ordre général.

Les conséquences des grèves.

Des causes des grèves, il y a lieu de rapprocher leurs conséquences. Et pour les mesurer pleinement, il convient tout d'abord d'en déterminer et d'en préciser les résultats. Aboutissent-elles surtout au succès des revendications ouvrières? Conduisent-elles d'une manière générale, à l'échec, ou bien se terminent elles principalement par des compromis ou des transactions? Il ne faut pas se dissimuler que le recours aux statistiques pour trancher ces problèmes manque de précision. Les relevés relatifs aux résultats des grèves contiennent, en effet, un élément trompeur d'importance diverse, en ce sens que l'une et l'autre des parties en litige peuvent parfaitement demander, en ce qui concerne les ouvriers, ou refuser en ce qui concerne les patrons, plus qu'elle n'espèrent obtenir ou plus qu'elles n'espèrent céder. Un Syndicat pressent par exemple une baisse de salaire. Que va-t-il faire? Il peut parfaitement essayer de la prévenir en présentant une demande de relèvement. Si au bout de quelques jours de cessation du travail, les grévistes retournent à l'ouvrage aux anciennes conditions, le règlement paraît être un échec pour les ouvriers, et s'il est tenu une statistique des mouvements grévistes, cette grève s'y inscrira sous la forme d'un insuccès des travailleurs. Or, en réalité, les ouvriers ont remporté un succès puisque ce qu'ils cherchaient surtout, c'était à éviter une réduction du salaire, et si cette réduction n'a pas été maintenue, ils ont en réalité gain de cause. C'est donc en ayant présente à l'esprit cette précaution qu'il faut consulter les statistiques des grèves, ce qui permet alors dans une large mesure, - et c'est ce que nous avons toujours fait depuis que nous étudions ces questions - d'assimiler les transactions aux succès. Les transactions sont des succès partiels. Les succès in-

Source : BIU Cujas

tégraux sont évidemment plus rares, et il est juste de les totaliser avec les premiers.

Echecs et succès.

Ceci étant, on peut se borner à étudier globalement le nombre d'échecs, en le rapportant, soit au nombre des conflits soit au nombre des grévistes intéressés. On obtient alors, pour l'Angleterre, pour la France et pour les Etats-Unis, au cours de la période I9I9-I927 qui nous a déjà servi de base à l'examen numérique des conflits et de leurs causes.

PROPORTION DES SUCCES TOTAUX ET PARTIELS AU NOMBRE TOTAL DES GREVE

ANNEES	GRANDE BRETAGNE		ETATS UNIS		FRANCE	
	% des grèves	% des grévistes	% des grèves	% des grèves	% des grévistes	
I9I8	76,8	78,9	74,..	75,3	-	
I9I9	77,3	76,I	67,6	78,I	85,2	
I920	68,5	89,4	57,..	68,2	53,5	
I92I	59,3	94,4	43,5	5I,I	59,..	
I922	6I,5	96,I	59,..	5I,3	27,..	
I923	7I,9	76,9	60,6	48,3	65,..	
I924	66,9	82,..	73,4	64,2	49,..	
I925	66,9	83,9	66,..	67,8	44,..	
I926	6I,6	5,3	66,..	63,8	6I,..	
I927	6I,7	69,4	70,..	50,8		

Parallélisme du nombre des grèves.

L'étude de ce tableau appelle des conclusions assez curieuses.

I°.- La proportion des grèves ayant assuré un succès total ou partiel aux travailleurs est sensiblement la même, et la courbe en est presque semblable dans les trois pays considérés. En effet, si on rapporte le nombre des succès au nombre des conflits, la proportion s'établit en moyenne aux environs de 60 %, l'écart entre les chiffres les plus élevés et les chiffres les plus bas étant de 59 à 77% en Angleterre, de 43 à 74 aux Etats-Unis, de 48 à 78 en France, De même, les sommets, c'est-à-dire les

Source : BIU Cujas

chiffres les plus élevés des succès se situent aux mêmes dates, I9I8-I9I9 et I924-I925 ?

Discordance du nombre des grévistes.

Si on calcule les succès obtenus par les grévistes par rapport au nombre total des travailleurs impliqués dans les conflits, au lieu de les rapporter au nombre des conflits eux-mêmes, le parallélisme et le synchronisme sont moins grands. Ici, les particularités propres à chacun des pays reprennent le dessus, selon les circonstances et ce sont souvent des conditions locales qu'il faut invoquer.

Les causes propres à la France.

En I9I9 les grèves sont de caractère économique La proportion des travailleurs ayant obtenu satisfaction est du même ordre en Angleterre et en France; 75 % en France, 85 % en Angleterre, L'année suivante; 90 % des travailleurs anglais réussissent, et seulement 53 % des Français. C'est-à-dire que la proportion des succès au nombre des grévistes en Angleterre est à peu près le double de celle remportées par les grévistes en France. Mais ceci tient à ce que sur I.300.000 grévistes qui abandonnent le travail en France, plus de 300.000sont des cheminots qui doivent reprendre le travail sans avoir obtenu satisfaction. Et ils n'ont pas obtenu satisfaction parce que leur revendication était d'ordre purement politique, et dans laquelle ils voyaient un geste plus symbolique qu'une réclamation, à savoir la Nationalisation industrialisée. Ils ne l'obtinrent point complètement, mais ils obtinrent que la loi de I92I vint améliorer leur statut, dans le régime des chemins de fer . A cette époque se discutait devant le parlement la réforme du régime des chemins de fer. Devant la chambre des députés se livra un véritable tournoi au cours duquel un patron d'esprit moderne, administrateur délégué d'une compagnie des chemins de fer, déclara que le temps du patronat de droit divin était terminé. Tout en n'ayant pas atteint le but que poursuivaient les grévistes la grève n'en eut pas moins une influence sur les évènements. En tous cas, comme le succès ne couronna point les efforts des cheminots, qui ne se faisaient d'ailleurs aucune illusion sur l'issue du conflit, le nombre des grévistes ayant subi un échec en France se trouva grossi. D'où la différence entre les échecs en France et les échecs en Angleterre, au cours de ladite année.

Même constatation en I922, ainsi qu'en I926. Alors que 64 % des grévistes français réussissent , 5 % seulement des Anglais rentrent au travail victorieux. Aussi bien la grève générale qui éclata en Grande-Bretagne à cette époque fut une grève de solidarité avec les ouvriers mineurs qui résistaient à la baisse des salaires proposée par la commission parlementaire d'enquête. Au total, comme ces réductions furent tout de

Source : BIU Cujas

même appliquées, et comme la grève générale qui comprit à un moment donné, les typographes et les papetiers, les ouvriers du bâtiment, les mineurs et les métallurgistes, comme cette grève qui engloba le plus grand nombre de travailleurs qui eussent été intéressés dans un conflit jusqu'alors en Angleterre ne parvint pas à leur faire obtenir davantage . L'échec fut aussi général que l'avait été la suspension de travail qui dura 9 jours, et motiva une profonde réforme du statut légal des syndicats et des conflits du travail. Ces deux raisons particulières, l'une propre à la France en I920 , l'autre propre à l'Angleterre, en I926, expliquent pourquoi il peut y avoir discordance entre la proportion des succès et des échecs respectifs des grèves et des grévistes.

Analyse des succès complets des transactions et des échecs.

3°.- Enfin, si au lieu de bloquer en un seul chiffre les succès et les transactions, on distingue les succès complets, les transactions et les échecs on est conduit aux résultats et aux conclusions suivantes:

REPARTITION PROPORTIONNELLE DU NOMBRE DES GREVISTES SUIVANT LE RESULTAT DES GREVES

ANNEES	GRANDE BRETAGNE			FRANCE		
	Succès	Transactions	Echecs	Succès	Transactions	Echecs
I9I8	23,4	54,5	22,9			
I9I9	I4,..	62,I	23,9	20,7	64,5	I4,8
I920	I0,6	78,8	I0,6	I7,9	35,6	46,5
I92I	I,5	92,9	5,6	I8,3	40,7	4I,..
I922	4,4	83,I	I2,5	I3,8	I3,2	73,..
I923	24,8	53,I	23,I	I8,5	46,5	35,..
I924	9,7	72,3	I8,..	I2,.	37,..	5I,..
I925	53,I	30,8	I6,I	I8,I	30,9	5I,..
I926	I,8	3,5	94,7	20,..	4,I	39,..
I927	28,I	4I,3	30,6			

Source : BIU Cujas

La proportion des succès complets.

Cette analyse détaillée des résultats des grèves permet de constater que les écarts des succès complets sont beaucoup moins grands d'une année à l'autre en France, qu'en Angleterre. En effet, en Angleterre à deux reprises, en I92I année de crise, et en I926 année de reprise, les succès complets ne dépassent pas I I/2 pour cent. C'est parce que les grèves sont surtout motivées par une résistance à la baisse. On est en I92I, la crise mondiale a déferlé sur l'Angleterre.

Le chômage sévit, les employeurs essaient de réduire les prix de revient en exerçant une pression sur les salaires. Les ouvriers résistent à cette pression avec la vigueur qu'ils apportent à conserver leur niveau d'existence. La tactique précédemment décrite tout à l'heure est employée. On déclanche des grèves préventives, des grèves de revendication d'augmentation de salaire, ayant en réalité pour objet simplement d'obtenir que les salaires en vigueur soient maintenus. Il en résulte que la contre-offensive des travailleurs n'aboutit pas, et comme les employés ne vont pas au bout de leurs intentions, c'est un succès relatif mais qui ne se traduit pas statistiquement. Or, au cours de ladite année, les transactions intéressent la presque totalité des grévistes: 93 % C'est un signe de la modération des réclamations des travailleurs en grève.

En I926 en revanche, ce sont les échecs qui atteignent cette proportion: 95 %. Donc à ce moment, 5 % de grévistes anglais se partagent moins de 2 % de succès complets, 3 % de transactions. Il y a donc là des raisons spécifiques propres à l'Angleterre, qui expliquent comment se décomposent ici les échecs, les succès et les transactions.

En France, d'autre part, les succès complets bénéficient à un effectif gréviste compris entre I2 % et 20 %; le maximum des échecs se plaçant en I922, mais les écarts étant beaucoup moins considérables somme toute qu'en Angleterre.

Les conséquences des grèves

Déjà par conséquent les chiffres révèlentque contrairement à ce qu'affirment trop volontiers leurs adversaires systématiques, les grèves assurent aux travailleurs, dans les conditions les plus favorables dans la presque totalité des cas, une satisfaction au moins partielle et dans les conditions les moins favorables elles donnent en France satisfaction au moins à la moitié du personnel directement intéressé. Sans aller plus loin que cette simple observation statistique, contrairement à ce que l'on affirme trop volontiers les grèves n'aboutissent pas inévitablement à l'échec des revendications ouvrières. Mais il

Source : BIU Cujas

faut aller plus loin. On dit " ce criterium est-il bien valable?" Faut-il considérer une grève comme un procès où il y a un gagnant et un perdant, comme un sport ou celui qui obtient gain de cause est réputé le vainqueur ? Le succès est-il simplement une question d'amour-propre ou de prestige ? Ne nous trouvons nous pas ici en matière économique et sociale? Le succès et l'échec ne doivent-ils point s'apprécier par d'autres méthodes? Au surplus les grévistes ne doivent pas être considérés comme des individualités isolées, défendant leurs intérêts professionnels, et indifférents aux conséquences qui en résultent pour la collectivité. D'abord, ils font eux-mêmes partie de cette collectivité. De plus, la vie de la société son activité forment un tout. Elles résultent du fonctionnement d'un mécanisme, et la paralysie d'un de ses rouages entraînerait la paralysie de l'ensemble

Dans l'appréciation à formuler sur les conséquences des grèves, il convient donc de mettre en balance, non seulement le gain ou l'insuccès moral des parties, voire même leurs profits ou leurs pertes matérielles, mais il faut aussi ajouter à ces conséquences directes mesurables, chiffrables, les conséquences indirectes et souvent fort lointaines des conflits. Quelles sont ces conséquences, tant pour les parties en cause que pour la collectivité tout entière, et que pour la collectivité nationale par comparaison avec la collectivité internationale ?

Les résultats des grèves seraient toujours dommageables.

Poursuivant une comparaison que nous avons rappelée, c'est-à-dire assimilant les grèves aux guerres, on dit volontiers que les conséquences des grèves sont semblables à celles des guerres, en ce sens que les plus victorieuses sont souvent les plus ruineuses pour le vainqueur. Les deux parties en sortent épuisées. et il faut de longues années pour panser les blessures et pour réparer les pertes. En particulier, dit-on, en ce qui concerne les travailleurs, même quand ils obtiennent satisfaction, le profit qu'ils réalisent, sous forme d'augmentation de salaire par exemple, ne compense point, ou ne compense que difficilement la perte qu'ils ont subie du fait des journées chômées. Il est bien certain que lorsque les grèves échouent, leurs conséquences sont bien pour les travailleurs celles qui viennent d'être dites. Durant de longues années les syndicats passent leur temps à reconstituer les brèches qui ont été faites dans leurs caisses de secours, dans leurs caisses de solidarité, par le conflit, par son extension, par le sacrifice qu'il leur a imposé, par les dépenses qu'ils ont dû faire quand la grève s'est prolongée, quand la caisse s'est vidée, quand les ouvriers ont dû regagner l'usine

Source : BIU Cujas

l'atelier, la mine, le chantier, le bureau, la compagnie, endettés par de longs mois de résistance, avec pour toute allocation, un secours minuscule en comparaison de leur salaire? La misère s'installe alors au foyer des travailleurs, la combativité du syndicat s'éteint, faute à la fois du ressort que donne le succès et du moyen de poursuivre la lutte que constitue un fond de guerre. On peut même chiffrer ces pertes. A cet égard, les syndicats anglais, grâce à la très grande rigueur qu'ils apportent à la tenue de leur comptabilité communiquée périodiquement au gouvernement, permettent de mesurer quelle est, sur les finances syndicales, la répercussion des grèves, lorsque celles-ci sont marquées par un insuccès. Ainsi en 1927 au lendemain des grandes grèves anglaises de 1926, le patrimoine des Trade-Unions britanniques s'est trouvé appauvri de façon considérable et les travailleurs ont dû conserver pour eux intégralement la charge des 162 millions de journées chômées, soit un total de 10 milliards de francs. La perte qu'el les risquent de subir de nouveau est de nature à faire réfléchir les dirigeants syndicaux et à les inciter à n'user de l'arme de la grève qu'avec prudence et à bon escient.

Exagération de cette thèse.

Mais il n'est que juste, en face de cette perte, de placer le profit qu'en retirent non seulement les travailleurs eux-mêmes engagés, mais aussi les autres ouvriers, les autres employés, dont la rémunération s'adaptera, tôt ou tard, au niveau obtenu par les plus combatifs et par les plus tenaces d'entre eux. Il n'est pas équitable en effet, dans le bilan d'une grève, de tenir compte uniquement du profit que peuvent en tirer ceux qui ont entamé la lutte. Il y a dans tout groupement, des gens hardis et entreprenants, qui tirent en quelque sorte les marrons du feu pour les autres. Il convient donc de rapprocher du gain que peuvent avoir réalisé ceux qui se sont livrés corps et âme à la grève le bénéfice de ceux qui, sans lutte, profitent de l'effort de leurs camarades.

Les gains des grèves victorieuses.

Quand les conflits réussissent, ce qui se produit dans la majeure partie des cas, aussitôt que s'est écoulé le laps de temps nécessaire pour que le supplément de salaire obtenu à la suite du conflit ait compensé la perte subie, le gain devient un profit net du conflit puisque les démarches amiables qui l'avaient précédé n'avaient point permis de l'assurer. Le calcul de ce gain a été fait avant la guerre; nous pouvons d'ailleurs le rajeunir à l'aide de données plus proches de nous. Empruntons, par exemple, les chiffres aux conflits qui ont éclaté en France en 1919.

Source : BIU Cujas

C'est au cours de cette période que les grèves de revendication en faveur de hausses de salaire ont été les plus nombreuses. Durant ces I2 mois, I.200.000 travailleurs environ se sont mis en grève, presque tous en vue d'obtenir un relèvement de leur salaire. L'immense majorité, plus d'un million sur I.200.000 obtint satisfaction. Le nombre des journées perdues avait été de I8 millions. Ces grèves furent donc de courte durée. La moyenne des journées perdues par travailleur ne dépassa pas 15 jours. La perte de salaire subie par les travailleurs s'éleva à un chiffre facile à calculer, en multipliant le nombre de journées chômées par le salaire moyen quotidien. Ce salaire étant, à cette époque, de I4 frs. par jour, la perte par ouvrier fut de 2I0 francs. Or, à la suite de ces mouvements, la moyenne des salaires augmenta de 5 francs par jour, passant de I4 francs à I9 francs. Il avait suffi aux travailleurs de 42 jours pour regagner la perte qu'ils avaient subie. A partir du 43ème jour, les 5 francs supplémentaires qu'ils recevaient étaient un gain net, dans la mesure bien entendu où le coût de la vie n'avait point réussi à leur reprendre une partie de ce gain. Encore ce raisonnement n'est pas complet, car nous n'avons fait porter notre investigation et notre calcul que sur les travailleurs eux-mêmes directement impliqués dans le conflit et qui, par conséquent, avaient subi une perte effective et personnelle. Mais si, au lieu de prendre les ouvriers individuellement intéressés dans les conflits, on avait considéré la classe ouvrière dans son ensemble - et au total c'est ainsi qu'il faut raisonner, car la totalité des travailleurs a bénéficié de cet effort des plus hardis d'entre eux il faudrait alors mettre en face les uns des autres les chiffres relatifs à l'augmentation totale des salaires dont ont bénéficié les 9 millions de salariés, et d'un autre côté ce que ce gain a coûté à la classe ouvrière. La perte est égale à I32 millions le gain est égal au bout d'un certain temps à 9 millions multiplié par 5 francs. Donc, chaque jour, la classe ouvrière dans son ensemble a, du fait de l'action de ses membres gagné 45 millions. Au total on peut dire il a fallu trois jours pour que la classe ouvrière, dans son ensemble, récupérât la perte subie par les grévistes, après quoi, le bénéfice a été, pour l'ensemble des travailleurs, un bénéfice net.

La grève cause-t-elle ou favorise-t-elle l'amélioration de la

La grève apparaît donc souvent comme une cause d'amélioration des conditions de la classe ouvrière Evidemment, c'est une question controversée, et nous l'avons déjà signalée. On peut se demander si la grève

Source : BIU Cujas

condition ouvrière

provoque la hausse ou si la grève se borne simplement à accélérer la hausse. A vrai dire, cette question est à peu près insoluble, car même quand il y aura coïncidence, ou succession entre une grève et une série de grèves, et une augmentation de salaires, il sera toujours facile aux adversaires des grèves de prétendre que si les circonstances ne s'y étaient pas prêtées les salaires n'auraient pas été modifiés. Dans l'impossibilité de réfuter cette objection, qui exigerait une preuve négative, on peut se borner à faire une observation de bon sens. Il est extrêmement rare, pour ne pas dire exceptionnel que les employeurs prennent l'initiative d'une hausse ou d'un ajustement bénévole de salaire. On n'a pas d'exemples que des patrons, simplement parce qu'ils se rendent compte que les conditions ouvrières ont empiré aient été au-devant des désirs des ouvriers et leur aient offert une hausse de salaire. La grève, par conséquent, joue au moins le rôle d'instrument de déclanchement, d'accélération et de généralisation de la mesure même, lorsque celle-ci est mûre.

Les grèves de principe et leurs effets sur les salaires.

Les évènements de Juin 1936 en France sont un bon exemple de ce processus. A ce moment les grèves éclatèrent dans tout le pays avec une violence, une simultanéité inouies, sous l'influence d'un mouvement politique, sous l'influence d'un succès électoral, des éléments ouvriers - comparable à ceux qui avaient amené l'avènement de la deuxième République de 48. Or, quel que soit le jugement qu'on puisse porter sur ces évènements, étant donné surtout que leur proximité nous empêche d'être renseignés complètement sur leur genèse, quel que soit, le jugement porté sur leur origine, sur leurs causes, avouées ou occultes, sur la mystique, sur les mots d'ordre auxquels elles obéirent, il est un fait indéniable: elles eurent en tous cas, immédiatement le résultat tangible suivant pour les ouvriers: Le 7 Juin 1936 étaient signés à la Présidence du Conseil, par les représentants de la Confédération Générale du Travail, au nom du salariat français, et de la Confédération générale de la production française au nom du patronat français, un accord qui ne constituait rien moins qu'une vaste convention collective la plus vaste qui ait jamais été enregistrée, intéressant l'ensemble des salariés et l'ensemble des employeurs français. Cet accord capital, qui n'a dans l'histoire sociale comme équivalent que le "Code industriel type de Roosevelt" dont il s'inspire visiblement (et que le gouvernement reprend actuellement-Janvier 1938)- cet accord contenait les clauses suivantes :

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

I°.- La reconnaissance formelle de la pleine liberté des syndicats,

2°.- L'obligation pour les employeurs de régler par voie de conventions collectives les conditions d'emploi de leur personnel,

3°.- La création de délégués ouvriers, dont nous déterminerons par la suite le rôle en tant qu'élément préventif, et quelquefois aussi causal des conflits ouvriers.

4°.- Enfin, clause à retenir ici, car elle est de beaucoup la plus importante, et en tous cas la plus directement liée au sujet qui nous occupe ici, l'"Accord Matignon" prescrivait le relèvement de tous les salaires selon une échelle décroissante allant de I5 % pour les salaires les moins élevés, à 7 % pour les salaires les plus élevés - On considérait en effet et non sans raison, que plus le salaire est bas, plus il est nécessaire de l'adapter au coût de la vie, car plus il est bas, plus il a un caractère vital et moins il comporte de marge d'élasticité.

Il était aussi prévu qu'en aucun cas le total des salaires d'un même établissement ne pourrait comporter, pour cet établissement, à titre obligatoire une charge supplémentaire dépassant I2 % des salaires jusque là distribués. C'est, en somme, ce dernier chiffre, I2 % qui fut appliqué de manière générale. Si bien que le gain de la classe ouvrière dans son ensemble fut de cet ordre immédiatement et que la procédure de révision des tarifs bientôt instituée en assura un ajustement facile et fréquent. Au cours de son étude sur "les revenus privés en France en I937" Monsieur Dugé de Bernonville (Revue d'économie politique I937 N° 3I) a estimé que les principaux revenus français avaient subi au cours de ces trois dernières années, tant en chiffres absolus que relatifs, les changements suivants:

Le revenu global de la Nation est passé de I84 milliards en I934 à I77 milliards en I935 et à I89 milliards en I936. L'ensemble du revenu a donc, grossi de I2 milliards entre I935 et I936. Or, cette augmentation est exclusivement dûe à deux facteurs:

I) aux salaires - 2) aux revenus agricoles

Les premiers, les salaires sont passés de 86 milliards à 96, ils ont augmenté exactement de I2 % Cette coïncidence n'a rien de surprenant. L'auteur a appliqué au chiffre global des salaires de l'année précédente la hausse de I2 %, hausse moyenne prescrite par les accords de Juin I936 et effectivement appliquée bénévolement ou après grève.

Quant aux revenus agricoles, ils sont passés de I8 milliards à 26 milliards, en hausse de 43 %, grâce

Source : BIU Cujas

aussi à l'intervention étatiste, c'est la création de l'office du blé, la fixation d'un prix minimum pour la vente du blé, analogue à la fixation d'un salaire minimum pour les ouvriers, qui a permis cette augmentation de salaire, et de revenu nominal. Sans doute, jamais peut être l'atmosphère n'avait été aussi favorable qu'en Juin 1936 aux revendications ouvrières. Les évènements électoraux, le renforcement massif, immédiat des effectifs syndicaux non seulement en nombre, mais aussi en qualité, l'appui gouvernemental, la faiblesse, la désorganisation des associations patronales, ont sûrement contribué à la rapidité du succès, et à la généralisation du succès des revendications ouvrières. Mais tous ces éléments auraient été moins actifs si, usant de l'arme classique de la grève modernisée et renforcée par les occupations d'usines, les travailleurs n'avaient point manifesté leur puissance par les conséquences qu'entraînaient leur inertie.

Les conséquences indirectes des grèves.

Ces conséquences de l'abandon collectif du travail sont graves. Comme les causes des conflits ouvriers, elles sont variées. Elles atteignent les différentes classes de la population; elles ne frappent pas seulement, comme on serait tenté de le croire à un examen superficiel, les ouvriers et les patrons, directement engagés dans le conflit, pour leur infliger des pertes compensées ou non, dans le cas de succès ouvrier, par l'augmentation du salaire, dans le cas de succès patronal par une sorte de gain de prestige. Les grèves peuvent aussi intéresser le public. Elles peuvent même; et c'est ce qui arrive souvent intéresser la collectivité, la nation tout entière. Comme les causes des grèves, les résultats les effets les conséquences des grèves peuvent être économiques, politiques, morales et sociales.

Conséquences morales et psychologiques

Les conséquences morales sont peut-être les plus faciles à analyser, précisément parce qu'étant du domaine qualitatif, et non du domaine quantitatif, il n'est pas besoin de les mesurer et de les chiffrer. Elles mettent en jeu chez les travailleurs, ou tout

a) chez les travailleurs

au moins chez certains d'entre eux, peut-être même aujourd'hui étant donné la mystique révolutionnaire qui caractérise les classes ouvrières, chez la plupart d'entre eux; elles mettent en jeu, chez les ouvriers et chez les patrons des sentiments diamétralement opposés. Pour ces ouvriers, et ceci devient de plus en plus vrai au fur et à mesure que l'organisation syndicale s'amplifie et s'intensifie,

la vertu révolutionnaire.

la grève même lorsqu'elle est en apparence professionnelle, et se colore de prétextes purement économiques, a eu longtemps, et elle continue d'avoir, une sorte

Source : BIU Cujas

de saveur et de vertu révolutionnaire. Il n'y a pas lieu alors de mesurer sa valeur économique uniquement du point de vue des intérêts corporatifs. Il faut voir plus loin: il faut en faire ce qu'elle est véritablement, un mouvement qui, aux yeux de ceux qui l'utilisent est propre à entretenir l'esprit révolutionnaire, à préparer, le cas échéant, et à provoquer la crise, dans laquelle, en vertu de la théorie catastrophique de Karl Marx sombrera la société capitaliste.

Grâce à la grève, le recrutement syndical s'accentue, surtout dans des pays comme la France, où il y a une sorte d'alternance dans le mouvement syndical, les effectifs grossissant au moment des mouvements, et au contraire s'amenuisant au fur et à mesure que l'état normal revient, et que l'activité syndicale se manifeste non par l'agitation mais par la nécessité de payer une cotisation. La solidarité ouvrière s'affirme dans la lutte contre l'adversaire commun, la conscience de classe qui sommeille pendant les périodes d'accalmie, se réveille et s'aiguise: "la lutte des classes" devient à ce moment une réalité.

Les théories de la violence.

Ainsi s'explique que pendant un certain temps et notamment avant la guerre, la violence ait marqué les grèves. Cette violence était parfois sans doute, un aveu de faiblesse, une sorte de désespoir, mais c'était aussi une véritable mise en oeuvre de la haine des classes, qui entraînait la punition des dissidents, des traîtres. L'intimidation y tenait une large part, notamment sous la forme de brutalités, de violences contre ceux que l'on appelait de termes méprisants, "les jaunes", les "renards", les "sarrazins". On utilisait des moyens tels que la destruction, le sabotage de l'outillage, rappelant le mouvement luddite ou chartiste. On se livrait à des batailles rangées, souvent sanglantes contre les forces de police ou les troupes militaires chargées de maintenir l'ordre. Ces épisodes ont fréquemment marqué les grèves de la fin du XIXème siècle et du début du XXème siècle et les romanciers, Zola en particulier, dans son livre "Germinal" ont fait la description de mouvements de cette nature.

Le calme des grèves actuelles

Aujourd'hui, les grèves ont pris une allure plus calme. Si elles s'accompagnent de moins de violence extérieure, ce n'est pas tant que les chefs ouvriers aient perdu leur foi dans la vertu excitatrice des conflits du travail, mais c'est parce que le syndicat est devenu plus puissant, qu'il sait mieux retenir, discipliner, conserver ses troupes, et c'est aussi parce que la conception de la révolution s'est transformée. La révolution, aux yeux de ceux qui la pré-

Source : BIU Cujas

parent et la désirent , est beaucoup plus organique que catastrophique, et, par conséquent, elle se prépare beaucoup mieux, à leurs yeux, par des réformes de structure et par des concessions arrachées au patronat, par l'abandon pacifique mais massif du travail, plutôt que par une agitation violente, par une agitation désordonnée et stérile.

b) chez les employeurs

Or, ce qui fait pour les ouvriers, la vertu et la valeur des grèves, c'est précisément ce qui en constitue le vice, la source des conséquences morales dommageables aux yeux des employeurs et d'un grand nombre d'économistes et de sociologues.

L'incertitude et l'insécurité.

Ceux-ci déplorent, en effet, l'état d'esprit fâcheux que créent les grèves, l'incertitude qu'elles font régner dans les relations entre les patrons et les ouvriers. A des relations de collaboration confiante en vue d'une fin commune, elles substituent une coopération hargneuse, une trêve intermittente, une paix armée qui enlève aux uns, c'est-à-dire aux employeurs le goût de l'initiative, de la création, de l'investissement, fondés sur la sécurité et la foi dans une paix sociale durable sinon définitive, - et enlève aux autres, c'est-à-dire aux travailleurs le sens du devoir professionnel et des obligations économiques. A cet égard, quelque jugement que l'on porte sur les conséquences économiques de l'agitation gréviste, de l'année 1936 et 1937, qu'on l'approuve ou qu'on la déplore dans ses résultats sur l'économie nationale, il serait vain de nier qu'elle a considérablement envenimé, passagèrement il faut le souhaiter, les rapports entre le patronat et le salariat. Tous ceux qui ont quelque expérience de ces relations, tous ceux qui ont collaboré à rendre ces relations aussi pacifiques que possible, au cours de ces dernières années - sont d'accord pour reconnaître qu'au fur et à mesure que le temps passe, au lieu de voir en face les uns des autres des hommes décidés à résoudre pacifiquement les questions qui les divisent, on trouve au contraire des hommes qui n'ont qu'une idée, envenimer le moindre incident et faire preuve de l'esprit de lutte au lieu de l'esprit de conciliation.

La répétition des conflits violents a dressé l'un contre l'autre dans une attitude de suspicion et de chicane, les patrons et les ouvriers, et rien n'est plus probant à cet égard que la pratique de l'arbitrage. Cet arbitrage dont on avait multiplié à dessein les échelons, dans l'espoir que la conciliation constituerait le moyen normal de solution de conflits, devient le moyen normal de solution, tant si bien que passant par dessus les différents degrés

Source : BIU Cujas

de la procédure, on en arrive au sur-arbitrage, au risque d'émousser une arme qui devait être réservée pour les conflits particulièrement graves, pour en justifier l'emploi. De part et d'autre, on affecte un antagonisme irréductible, sauf à s'en remettre aux soins de l'arbitre suprême qu'est le sur-arbitre lui-même du soin de régler les conflits en lui en laissant la responsabilité. De plus, et surtout, elle entretient dans tous les milieux, et en particulier les milieux industriels et patronaux, une inquiétude constante, une insécurité peu propices au bon rendement. L'agitation prolongée après la reprise du travail, l'allumage de nouveaux foyers aussitôt que l'un d'eux est éteint, les revendications sans cesse renouvelées; fut-ce au lendemain des décisions qui paraissent avoir donné satisfaction aux parties, l'indiscipline généralisée et la désobéissance aux ordres des syndicats les plus puissants et de leurs chefs, l'exploitation systématique du moindre incident, le refus de le régler pacifiquement, l'abus d'une arme puissante et que l'usage n'émousse pas, mais qu'il rend plus redoutable pour la collectivité tout entière, la psychose véritable qui en résulte, tout ceci est gros de menaces pour l'ordre public et pour les libertés publiques, qu'on n'hésite pas à sacrifier si le désordre s'accentue.

Les pertes économiques.

A côté de ces conséquences graves, mais peu mesurables de ces conflits du travail, il en est que l'on s'est efforcé de chiffrer en calculant les pertes estimées en argent qu'elles infligent aux patrons et aux travailleurs ainsi qu'à la collectivité. Il est certain que l'abandon collectif du travail par des centaines de travailleurs, s'accompagnent d'un arrêt, d'un ralentissement de la production que les employeurs eux-mêmes ne peuvent récupérer qu'à la condition de relever leurs prix. En ce cas ce sont les consommateurs qui en subissent les contre-coups. A cet égard; la commission de surveillance des prix qui, à l'heure actuelle, a qualité pour déterminer dans quelle mesure les relèvements des prix sont légitimes, n'a pas hésité à reconnaître que le salaire faisant partie des prix de revient, il était juste qu'à toute augmentation de salaire correspondit une hausse des prix en tenant compte. Si les employeurs doivent conserver à leur compte la perte résultant de l'arrêt du travail, du chômage, du matériel et de l'outillage éventuellement aussi d'une augmentation des salaires, par exemple pour tenir compte de la capacité d'achat de la clientèle, et d'une certaine concurrence nationale ou étrangère, en pareil cas, c'est l'employeur qui subit tout ou partie de la surcharge provenant

Source : BIU Cujas

de l'amélioration des conditions de travail du personnel.

Que peut-on entendre par perte de la collectivité

Mais, dira-t-on, non sans raison, peut-on alors parler de perte pour l'ensemble de la collectivité? N'y a-t-il pas plutôt transfert d'un profit d'une capacité d'achat, d'une catégorie sociale, les employeurs, à une autre catégorie sociale; les travailleurs? C'est un point de vue sur lequel malheureusesement nous ne pouvons insister. C'est un point de vue discutable. Il n'est pas certain d'abord que le simple transfert d'une capacité d'achat d'une catégorie sociale à une autre catégorie ait pour effet de maintenir le pouvoir d'achat total, étant donné que ce pouvoir d'achat ne s'appliquera pas à la même catégorie de marchandises. De plus, ce point de vue néglige par trop le fait des pertes subies par les employeurs ou simplement la désaffection qui en résulte pour leurs entreprises, ce qui les amène parfois à en arrêter le fonctionnement. Cette désaffection que la grève provoque chez eux peut avoir pour effet de diminuer lesinvestissements qu'il y auraient faits et le travail qu'ils auraient pu procurer. Les travailleurs eux-mêmes seraient les victimes d'une situation dont ils auraient commencé par être les bénéficiaires plus apparents que réels.

Caractère illusoire des calculs.

Au vrai ces calculs et ces balances de pertes et de gains sont assez illusoires, On a tendance, dans un but de critique, à exagérer les pertes économiques directes résultant des grèves. Avant la guerre, un auteur hautement qualifié pour se livrer à des investigations de cette nature, Monsieur Charles Picquenard, qui était à cette époque chef de bureau au ministère du travail, avant que de succéder à Arthur Fontaine comme Directeur général du travail, dans une conférence reproduite dans l'ouvrage intitulé "Le droit de grève" paru en 1909 avait dressé le bilan financier des grèves. Il avait montré que pendant la période 1897-1906 le nombre total des journées perdues du fait des grèves n'atteignait pas en moyenne 1,2 pour pour mille du nombre total des journées faites par l'ensemble des ouvriers et des employés de l'industrie privée. Par conséquent, en moyenne, chaque année pour mille journées travaillées , il y avait à peu près une journée chômée du fait de grève. D'un autre côté, dans l'ouvrage que nous avons consacré aux grèves pendant la guerre, ouvrage intitulé "salaires tarifs, conventions collectives et grèves" paru en 1930, dans la collection d'Histoire sociale de la guerre, nous avons effectué un calcul analogue pour la période des Hostilités. La question à cette époque présentait une gravité particulière car le public avait

Une base solide, une évaluation d'avant-guerre.

Source : BIU Cujas

Les grèves dans les usines de guerre.

tendance à considérer tout abandon collectif du travail comme une trahison contre la nation. Il importait donc de mesurer la portée de cet abandon. A ce moment, sous le coup de l'émotion d'une cessation du travail alors que la Nation menait une lutte pour son existence même, d'aucuns avaient tendance à attribuer aux grèves une influence funeste sur la défense nationale, et sur la production qui en était un des éléments essentiels. Or, si l'on distingue parmi les ouvriers ceux qui travaillèrent pour la défense nationale, et dont par conséquent l'abandon collectif était susceptible d'avoir sur celle-ci l'effet néfaste que l'on disait, si on considère comme travaillant alors pour la défense nationale la totalité des ouvriers des industries chimiques, la totalité des ouvriers de la métallurgie, et des ouvriers employés dans les métaux ordinaires, le nombre des journées perdues par les travailleurs appartenant à ces corporations pendant les quatre années pleines de guerre s'élève à 420.000. Qu'est-ce à dire ? En évaluant à 300 jours par an l'année ouvrière, c'est-à-dire en considérant que chaque ouvrier faisait à cette époque, chaque année, en moyenne trois cents jours de travail, les 420.000 journées perdues, au cours de 4 années équivalent à peu près à une diminution de l'effectif total employé de 350 unités. C'est donc comme si l'armée industrielle employée dans les usines travaillant pour la défense nationale avait été amputée de 350 de ses éléments . Or, quel était l'effectif total de cette armée industrielle; en y comprenant à la fois les ouvriers mobilisés, les femmes, les vieillards, les enfants, les étrangers il s'élevait à I.700.000 personnes. Par conséquent, la perte subie du fait des grèves atteignait le chiffre infime de 2 pour I0.000. Même pendant les deux dernières années de guerre où l'effervescence ouvrière fut plus accentuée, et où, sous l'influence des causes analysées et rappelées le mouvement gréviste s'était accentué, où le nombre des journées perdues par les travailleurs des usines de guerre atteignit 300.000 (soit une proportion de I2 % de l'ensemble des journées perdues dans toutes les industries) ce nombre correspond au travail annuel de 500 ouvriers seulement, équivalent à 3 pour I0.000, de l'effectif des usines d'armement et de munition. Ces chiffres suffisent à montrer combien l'émotion était injustifiée .

Les pertes pour la Nation: illusions et réalités.

On retrouve une exagération de même nature dans la comparaison internationale des pertes résultant des grèves. Il faut reconnaitre aujourd'hui qu'étant donné la différence de régime juridique des grèves

Source : BIU Cujas

dans les pays qui les interdisent et dans ceux qui les tolèrent, les pays démocratiques qui n'ont pas détruit la liberté de grève se trouvent handicapés par les pays qui ne les admettent point. Mais bien avant qu'il en fut ainsi les adversaires de la liberté des grèves dénonçaient déjà les méfaits de conflits éclatant brusquement en pleine période d'activité et susceptibles de détourner les commandes et les courants commerciaux et touristiques au profit de concurrents étrangers plus calmes. On n'hésitait même pas parfois, on le fait encore aujourd'hui car rien n'est nouveau, on n'hésitait pas parfois à accuser ces concurrents de fomenter ou d'attiser ces mouvements. Il en fut ainsi d'une série de grèves qui pendant longtemps agitèrent le port de Marseille. Les inscrits maritimes, à la faveur notamment du monopole dont ils sont investis, les dockers marseillais qui se recrutent parmi une partie turbulente de la population immobilisèrent à maintes reprises dans des grèves particulières ou de solidarité les flottes commerciales dans le grand port méditerranéen . On disait alors volontiers que ces grèves étaient faites indirectement sinon directement au profit du grand rival de Marseille qu'était Gênes, vers lequel disait-on se dirigeaient les courants de marchandises et de voyageurs qui ne pouvaient emprunter notre propre port. Au vrai, jamais la preuve chiffrée de ce dommage n'a pu être administrée. D'une part, en effet, il ne faut pas oublier que si le port de Marseille était à ce moment agité par des grèves fréquentes des inscrits, le port de Gênes, comme d'ailleurs toutes les villes du Piémont et de la Lombardie était loin d'être indemnes de grèves, et les mouvements grévistes étaient même plus fréquents et plus violents, plus révolutionnaires en Italie que chez nous; à telle enseigne que d'une réaction contre ce caractère révolutionnaire sortit le régime fasciste. Par conséquent, il y avait alternance entre les grèves et aucun des concurrents n'en profitait vraiment. Il en était d'autant plus ainsi que pour une fois partie du trafic maritime, Marseille et les Compagnies françaises jouissent d'un véritable monopole dû au privilège du Pavillon français pour le trafic commercial entre la France et l'Algérie et aussi tout le trafic du cabotage méditerranéen.

Il faut aussi tenir compte d'un fait, c'est que les courants commerciaux, les relations économiques ont une continuité qui leur permet de résister à des interruptions, à la condition bien entendu qu'elles

Source : BIU Cujas

ne soient pas trop répétées ou pas trop prolongées. La preuve en est que le trafic du port de Marseille après les grandes grèves de 1906 ne manifesta point de recul sensible au profit du port de Gênes.

En somme, et c'est la conclusion qu'il me paraît y avoir lieu de tirer de ces observations aussi bien sur le plan national que sur le plan international, il est assez difficile de mesurer statistiquement l'influence des cessations collectives de travail, mais il est indéniable qu'il en résulte un trouble dans la vie économique et sociale du pays et à cet égard on a coutume de distinguer deux catégories de conflits:

1°.- Ceux qui atteignent les branches d'activité considérées comme vitales, comme essentielles,

2°.- Ceux qui frappent les activités économiques et sociales considérées comme secondaires.

Les grèves dans les services publics

Pendant longtemps on a considéré comme figurant parmi les premières, c'est-à-dire parmi les activités essentielles les services publics et parmi les secondes, c'est-à-dire parmi les activités relativement négligeables les entreprises privées. Encore convient-il de distinguer en ce qui concerne les services publics ceux qui le sont dans leur but et ceux qui le sont dans leur forme. Il ne suffit pas en effet qu'un service industriel soit exploité par l'Etat, par la ville, par le département pour que, du point de vue économique et social qui est celui auquel nous nous plaçons, une grève de son personnel mette en péril l'économie nationale. Il peut certes en résulter un dommage. Il peut en résulter en particulier pour les finances publiques, un arrêt dans les rentrées, une diminution dans les recettes; mais cet inconvénient, cette gêne pour le public sont relativement peu importantes. Qu'on songe, par exemple, à une grève à la manufacture de Porcelaines de Sèvres ou bien à la manufacture Nationale des tapis des Gobelins, ou de Beauvais. Qu'on pense même à une grève dans les fabriques d'allumettes ou de tabacs. Le public en souffrirait sans doute, mais il en souffrirait beaucoup moins que s'il s'agissait de la suspension dans le service des postes, télégraphes ou téléphones, dans les moyens de transport en commun. Paris a connu en Décembre 1937 une sorte de répétition générale de ce que serait une grève de cette nature lorsque les autobus, les métropolitains, les chemins de fer s'arrêtent, - s'il s'agit de l'arrêt dans la distribution d'eau, de gaz, d'électricité , dans la continuité des services d'hygiène, d'hospitalisation, d'assistance. tous ces arrêts peuvent occasionner un dommage profond, à la collectivité tout entière.

Les distinctions nécessaires.

Source : BIU Cujas

C'est un peu la paralysie du système dit circulatoire l'arrêt du ravitaillement et même de l'activité générale étant donné la concentration, la mécanisation de la vie contemporaine et la solidarité qui existe entre les services fournisseurs d'énergie ou de matières première et l'ensemble des industries productrices. Il n'est pas douteux que si, en I936, l'opinion publique a supporté, sans trop de révolte, le mouvement de Juin malgré son importance, c'est que, pour ne pas compromettre la politique sociale du gouvernement démocratique à son arrivée au pouvoir, les employés des services publics, municipaux et d'Etat, n'ont pas abandonné le travail, quelle que fut d'ailleurs leur forme d'exploitation, qu'il s'agisse de concessions, de régie directe ou d'entreprises exploitées en économie mixte.

La grève des services publiques et son statut spécial

Pourquoi faut-il mettre à part les services publics dans l'ensemble de l'activité économique? Faut-il y interdire et réprimer plus sévèrement les abandons collectifs de travail? Les raisons qu'il y a de décider ainsi sont semble-t-il au nombre de trois.

Les raisons de ces particularités.

I°.- la nature de l'emploi des salariés qui assurent le fonctionnement de ces services,

2°.- La situation des employeurs,

3°.- L'intérêt de la collectivité.

Il est un document où cette question a été particulièrement étudiée et de façon très heureuse. C'est "l'exposé des motifs du Projet de Loi présenté par Aristide Briand le 27 Décembre I9I0 au lendemain de la grève des chemins de fer, et pour s'efforcer d'en éviter le retour. Ce document qui portait le numéro 626 de la législature a servi en quelque sorte d'introduction aux projets du gouvernement actuel, puisqu'il a été exhumé du carton où il dormait et réédité récemment. Il convient de rappeler comment l'auteur de l'exposé raisonne et les motifs placés en tête de ce document.

Légitimité ou licéité

La question qui se pose, dit-on, est de savoir s'il est conforme à l'intérêt social et à l'intérêt même des travailleurs employés dans les services publics, dont la continuité s'impose essentiellement à la vie collective, de considérer, en ce qui les concerne, la cessation brusque et concertée du travail comme l'exercice d'une faculté reconnue et garantie par la loi.

Tel est bien en effet ce que l'on peut appeler le droit de grève, ou plus exactement la faculté de faire grève. En d'autres termes la question est de savoir si, quand il s'agit de ces services publics la grève est un acte licite. Ou au contraire, pour reprendre les termes de l'arrêt du Conseil d'Etat du

Source : BIU Cujas

7 Août 1909; dans l'affaire Winkell, qui concernait les agents des P.T.T. révoqués pour fait de grève, si "la grève constitue en ce qui les concerne un acte "illicite, alors même qu'il ne pourrait être réprimé "par aucune sanction pénale".

On peut semble-t-il répondre affirmativement à cette question.

En raison de la nature du service et des conditions de l'emploi de son personnel, la grève est dans ce cas un acte tout à la fois illicite, peu efficace, et particulièrement dommageable.

I°) le statut du personnel des services publics et ses avantages.

La grève dans les services publics est un acte illicite, non pas seulement parce qu'elle est dans certains pays, et voire même dans le nôtre, interdite dans une large mesure, par le code pénal qui prévoit le délit d'abandon concerté du travail par les fonctionnaires, des services publics, mais aussi parce que quels que soient les progrès de la législation protectrice du travail, dont bénéficient les employés et les ouvriers du commerce et de l'industrie privés, les agents des services socialisés, c'est-à-dire érigés en services publics - que ces services soient gérés directement par l'autorité publique, sous la forme de régies, ou qu'ils soient exploités par des entreprises privées sous la forme de concession, possèdent actuellement et posséderont pendant longtemps encore un état supérieur à celui des autres travailleurs, - et nombreuses sont les preuves de la supériorité réelle ou prétendue de ce personnel.

En effet, que constate-t-on? D'abord l'âpreté que mettent à réclamer ce statut le personnel qui peut être appelé à en bénéficier. Une agitation du personnel de la Compagnie du Gaz de Paris eut autrefois pour objet une demande d'assimilation complète au personnel municipal, en ce qui touche les grades, les garanties, de carrière, l'avancement, la discipline, les traitements, etc.....

D'un autre côté, on observe aussi partout la tendance des administrations privées, assimilables aux administrations publiques, à obtenir un statut analogue à celui des administrations publiques elles-mêmes. Pourquoi? Parce que tous les salariés de ces services sont ou bien des fonctionnaires dans la pleine acception du terme, ou bien de quasi-fonctionnaires qui ont, au regard des employés et des ouvriers de l'activité libre, une situation privilégiée. Sous la forme de dispositions législatives spéciales, de règlements administratifs, de clauses insérées dans le cahier des charges des concessions, la puissance publique intervient d'une manière directe et par-

Source : BIU Cujas

ticulièrement active dans la détermination des conditions de leur travail, du taux de leur salaire, de leur régime de pension. Les employés de l'Etat, les fonctionnaires, les agents, et surtout les ouvriers, des personnes morales du droit public, des collectivités ont bénéficié avant lalettre d'un régime particulièrement favorable qui tend aujourd'hui à devenir le régime général de l'ensemble des salariés. Ceci n'est pas vrai seulement de la France, mais aussi à peu près de tous les pays. Partout les états se sont considérés comme devant être des patrons modèles, donnant l'exemple aux autres patrons, de façon à agir sur eux non seulement par la pression du pouvoir législatif, mais aussi par la persuasion de l'exemple. Pour citer un seul exemple précis, il suffit de comparer le régime des retraites et des assurances sociales, des agents des chemins de fer, et le régime des retraites et assurances sociales de l'ensemble du personnel salarié. La preuve de la supériorité et de l'autorité du premier régime c'est que dans la législation spéciale, soit des retraites ouvrières en I9I0, soit des assurances sociales, en I928 et I930, il a été expressément spécifié qu'il ne serait en aucun cas porté atteinte au régime particulier des agents des chemins de fer. En raison des avantages plus grands qu'il comportait. Il y a mieux. Pour assurer au personnel des chemins de fer le bénéfice éventuel des dispositions de la loi sur les assurances sociales, susceptibles de leur créer un avantage par rapport au régime antérieur, il est expressément prévu dans les décrets-lois de I935, qu'au cas où le régime nouveau présenterait sur quelque point un avantage sur l'ancien, automatiquement tout le personnel soumis à un régime différent du régime nouveau en profiterait.

L'état, patron modèle

L'attrait des emplois publics.

Il suffit de rappeler aussi, pour montrer la supériorité de ce régime sur les autres, l'attrait qu'exerce sur le personnel salarié les quasi fonctions publiques que constituent les services industriels ou industrialisés de l'état. Par exemple récemment, il a été procédé au recrutement d'un certain nombre d'agents pour combler les vides creusés dans les rangs des travailleurs des chemins de fer par l'application de la loi de 40 heures. Le Ministre des Travaux publics déclarait récemment à la tribune de la Chambre que pour une cinquantaine de milliers de postes offerts, s'étaient présentés 555.000 candidats. Ces emplois ont conservé leur attrait pour la classe ouvrière et paysanne,

En dépit des incontestables progrès dont elle a

Source : BIU Cujas

bénéficié récemment, le recours au procédé violent de la grève est donc moins explicable et moins justifiable de la part de ces privilégiés du monde du travail que de la part des autres salariés.

L'emploi public n'appartient pas à son titulaire.

Mais ce qui rend ce procédé illégitime, c'est que l'agent, l'ouvrier du service public à but social, ne se borne pas, par la grève, à se croiser les bras, ou encore à rendre improductifs les outils et les machines appartenant à un chef d'industrie, à un patron sur lequel il veut exercer une pression par le moyen de la grève. Tournant à son propre profit au profit de ses intérêts particuliers de producteur, la puissance qui s'attache à une fonction ou à un monopole constitué dans l'intérêt général de la collectivité, des citoyens ou des consommateurs ce gréviste prend en quelque sorte en gage, par l'arrêt du service, tantôt la fonction publique dont il est investi, tantôt le domaine public et l'outillage affecté au service dans lequel il est employé. Il y a une sorte d'usurpation à son profit de la fonction publique, il y a une véritable entreprise sur cette fonction publique, et l'on pourrait reprendre en ce qui concerne le service public cette formule de la Déclaration des droits de l'Homme lorsqu'il s'agit de la force publique, à savoir que:

"les services publics, comme la force publique "sont institués pour l'avantage de tous, et non "pour l'utilité particulière de ceux à qui ils sont "confiés". Ce serait en vérité un retour à la féoda-"lité que cette espèce de droit de propriété que les fonctionnaires prétendraient exercer sur la fonction publique, et c'est pourquoi le syndicalisme administratif doit à tous égards être distingué du syndicalisme ouvrier, lorsqu'il s'agit d'envisager une reconstitution éventuelle de la société, il serait inadmissible que sous prétexte d'une certaine technicité ou d'une certaine capacité productrice, l'ouvrier de l'état prétendit que la fonction publique lui appartient.

L'administration employeuse ne peut pas utiliser le lock-out

Enfin, - et c'est une raison qui n'est pas moins décisive que les précédentes - dans les services publics les employés et les ouvriers ne trouvent pas en face d'eux des patrons comparables, par leur situation à ceux de l'industrie libre, c'est-à-dire armés du moyen de contre offensive, de contre-lutte, de contre grève que constitue le lock out. Dans les industries publiques, la production, l'activité, ne peuvent pas s'arrêter; la nature même du service s'oppose à son interruption. Aussi n'est-il pas possible d'admettre comme une clause écrite ou tacite du contrat de travail, dans de pareils services, la faculté pour les

Source : BIU Cujas

employés de recourir à la grève afin d'exercer sur la partie adverse une pression destinée à provoquer une révision des conditions de travail.

Ce principe est d'une valeur telle qu'il ne sera pas infirmé même si dans certaines circonstances la collectivité ne peut pas en assurer le respect absolu. Le fait qu'une grève éclate, que des agents des services abandonnent collectivement le travail pendant un temps plus ou moins long, comme la chose s'est passée à la fin du mois de décembre I937, dans les services publics municipaux de la ville de Paris n'infirme pas ce principe. C'est une voie de fait qui ne suffit pas par sa réalisation à légitimer le recours à cette arme.

Inefficacité et impopularité de la grève des services publics.

La grève des services publics n'est pas seulement illégitime et illicite, mais elle risque beaucoup plus d'être inefficace comme moyen de pression économique que la grève d'une industrie privée, et cela encore en raison de la nature du service. En effet, quand l'interruption d'un service public est incompatible avec les nécessités de la vie sociale, de la paix, de la sécurité ou de la santé publique, ou encore incompatible avec les nécessités de la défense nationale, ce n'est pas par quelques catégories de consommateurs que le contre-coup de la grève est ressenti. Ce contre-coup est ressenti par la collectivité tout entière, par toute une ville (ce qui a été le cas par exemple de la suspension du travail du mois de Décembre I937, à Paris), voire même par toute une nation, ce qui a été le cas lors de la grève générale anglaise de I926. Aussi, dès que se produit, par l'effet de la grève, la brusque interruption d'un service aussi indispensable que celui des chemins de fer par exemple, le corps social est saisi d'une réaction si vive et si brutale, si immédiate qu'il contraint les pouvoirs publics à rétablir, par tous les moyens dont ils disposent le service interrompu, au moins dans ses parties les plus essentielles?Qu'a-t-on vu par exemple avant la guerre lorsque se sont arrêtés les transports publics de la région parisienne et le métropolitain? On a recouru aux soldats du génie pour assurer un transport réduit. De même, en Décembre I937 lorsqu'il s'est produit une grève dans le camionnage desservant les halles de la ville de Paris, le gouvernement a mis à la disposition des approvisionneurs des camions militaires et il en a même mis pour la distribution des journaux, considérant dans une certaine mesure la distribution de nouvelles comme un des besoins essentiels de la vie publique, contemporaine. Lorsque le travail a été suspendu dans les services publics de la

Source : BIU Cujas

région parisienne en 1937 a recouru également au concours des mécaniciens et électriciens de la marine dans la perspective d'avoir à assurer le fonctionnement des services de distribution d'électricité. Par conséquent, la puissance publique est ainsi conduite par une nécessité inéluctable à briser indirectement la grève en lui ôtant ses chances de durée et de succès, qui résident tout entières quand il s'agit d'un conflit intéressant une industrie privée dans l'arrêt complet de la production industrielle, qui, elle n'est pas rétablie par l'intervention de l'Etat.

Ces arguments tendent à valoir pour toutes les activités économiques.

A la vérité, cette argumentation qui prend toute sa valeur en ce qui concerne les services publics et qui a été vigoureusement exposée dans tous les pays pour justifier les mesures que les gouvernements ont cru devoir prendre en cas d'abandon collectif du travail et pour justifier les mesures prescrites en vue d'éviter le retour de tels évènements, ces arguments pourraient s'appliquer sans trop forcer les choses à d'autres branches d'activité, et en particulier à ce que certains économistes appellent non sans raison les industries de première nécessité Dans le ravitaillement d'une ville par exemple, la distribution du lait, du pain, du charbon, de la viande, joue-t-elle un rôle moindre que la distribution de l'électricité, du gaz, sinon pour l'ordre public? La preuve n'en est-elle pas que quand vient à se produire dans une ville une grève de boulangerie, immédiatement l'autorité militaire intervient et met à la disposition du public du pain fabriqué par les manutentions et boulangeries militaires. N'existe-t-il pas entre toutes les branches industrielles une solidarité telle que l'arrêt de l'une fut-elle infime, risque d'entraver le fonctionnement des plus vitales ? La concentration des entreprises leur localisation en favorisant la constitution de masses importantes de travailleurs ne donnent-elles pas souvent à une grève qui serait négligeable autrement, si elle éclatait dans une petite ville, dans une usine isolée, dans quelques maisons dispersées, une gravité considérable pour l'économie nationale tout entière ?

Il convient d'avoir présents à l'esprit les caractères de la production moderne, le caractère de plus en plus assimilable au fonctionnariat par sa sécurité, sa régularité, sa stabilité de l'emploi, par ses garanties d'avancement et de discipline de certains emplois privés. Tout ceci ne mérite-t-il pas qu'on fasse application à certaines branches de l'industrie privée des raisons qui viennent d'être rappelées ?

Source : BIU Cujas

En un mot, de par leur nature, de par leur structure, de par leur dimension, de par leur rôle dans la vie publique de la nation, certaines branches certaines formes d'activité, risquent, quand il se produit une cessation brusque et concertée du travail de compromettre l'existence et l'économie collectives. Qu'on songe , par exemple, à ce que serait dans une société où les banques jouent leur rôle actuel un brusque arrêt de leur fonctionnement qui priverait les industriels et les commerçants de la possibilité de retirer des fonds et de toucher des espèces. Ce serait une paralysie de tous le système de circulation monétaire de notre pays, et il faudrait envisager les moyens de remettre la machine en marche, ne serait-ce que des moyens tels que le moratoire, analogue à celui que l'on prononça au moment de la déclaration des hostilités.

Certaines entreprises constituent des services quasi publics.

En somme, les travailleurs formant le personnel de ces entreprises de plus en plus nombreuses, sont assimilables à ceux qui exercent une fonction publique, et la notion de fonction sociale tend précisément de plus en plus à remplacer la notion d'emploi privé. Sans tomber dans l'exagération du corporatisme ou du régime totalitaire, sans vouloir à tout prix assimiler les emplois privés aux emplois publics, aux fonctions sociales, il y a néanmoins beaucoup de vrai dans cette affirmation qu'au fur et à mesure que les entreprises deviennent plus gigantesques, elles ont une tendance à s'assimiler aux services publics. Pour combien de particuliers et de consommateurs les banques ne sont-elles pas assimilables à des sortes de caisses voisines des caisses d'épargne où ils déposent leurs ressources, dans l'idée qu'ils pourront à tous moments aller retirer des espèces? Et la multiplication même des guichets, l'importance des banques, leur envergure, le rôle que joue l'Etat dans leur protection, assimile ces établissements à des services publics, et fait que leur arrêt serait ressenti avec la même difficulté par le public. En un mot, la vie économique atteste chaque jour davantage l'indépendance de tout ce qui en unit les rouages. Et dès lors, tout en reconnaissant qu'il peut y avoir parfois des différences de degré quant à l'utilité sociale des différentes formes d'activité, ne doit-on pas chercher à les soumettre à des règles communes de discipline, ou à de solutions communes des difficultés qu'elles soulèvent ?

Exemple des grandes banques

En outre, et inversement, la multiplication des conflits dans les services publics, la tendance de plus

en plus grande des agents des fonctions et des service industriels de l'état et des municipalités à se considérer dans leurs relations économiques avec leurs employeurs, comme de simples salariés, la solidarité qu'ils affirment notamment par leur adhésion aux syndicats et aux fédérations ouvrières, tous ces faits ne montrent-ils pas que les fonctionnaires et agents de l'Etat se rapprochent des salariés ordinaires, et que tout comme les salariés ordinaires tendent à voir leurs services se fonctionnariser de même les fonctionnaires ou agents de l'état tendent à se considérer eux-mêmes comme de simples salariés, qui doivent être traités sur le même pied exactement que les salariés de l'économie privée. Tant et si bien que cette confusion entre toutes les formes d'activité et toutes les catégories de personnel, employés ou salariés, en généralisant le problème aggrave ses données et contraint à chercher des solutions qui, au lieu d'être des solutions générales, et pour employer une expression médicale, des solutions polyvalentes, puisqu' il faut bien le reconnaitre, les cadres sociaux sont ébranlés, puisque sous nos yeux s'accomplissent de profondes réformes de structure, puisque se substituent progressivement l'entente et la direction économique à l'individualisme d'autrefois, puisque toutes ces modifications font de tout conflit une affaire publique. Et la preuve en est que le nombre des conflits motive l'intervention des plus hautes personnalités de la hiérarchie du pays, car toute activité de quelque importance, quel qu'en soit le chef revêt plus ou moins un caractère de service public ou quasi public. Puisqu'il en est ainsi, il est nécessaire d'étudier le problème d'ensemble pour y apporter des solutions générales.

Le problème de la grève doit dont être étudié d'ensemble.

Les réponses de la loi.

Quelles sont les réponses que la Loi et que la pratique administrative ont fait à cette question? La grève est-elle légitime? Si elle ne l'est pas, comment la réprimer ? Si elle l'est comment la raréfier, l'atténuer? Comment la réduire ou l'éviter ?

Les quatre étapes au XIXème siècle

Non moins de quatre réponses ont été apportées au cours du XIXème siècle seul à ces questions.

I°) une solution négative et répressive, considérant tout conflit du travail dégénérant ou susceptible de dégénérer en grève ou en lock out comme illégal, délictueux, et comme tel relevant de la Loi pénal

2°) Une solution libérale, plus ou moins mitigée, admettant la faculté de recourir à l'abandon collectif du travail ou à la fermeture de l'établissement c'est-à-dire cessant de faire de ces actes des délits.

3°) Une solution positive, pacifique, juridique, offrant aux antagonistes des institutions leur permet-

Source : BIU Cujas

tant de substituer la discussion, le débat à la violence, la persuasion et la conciliation aux voies de fait.

4°) enfin, une solution autoritaire, considérant qu'en tout état de cause l'intérêt social doit l'emporter sur l'intérêt privé, même corporatif, même collectif et revenant par un de ces retours fréquents dans l'histoire politique et sociale, à l'interdiction pure et simple des conflits du travail, mais en tempérant ce que cette interdiction pouvait avoir de trop rigoureux pour le monde des travailleurs par l'institution, pour régler les différends inévitables et les divergences d'intérêt d'une véritable magistrature du travail.

Telles sont donc les quatre étapes qui ont été parcourues depuis le début du XIXème siècle, Cette évolution résulte de la transformation des idées doctrinales de la modification des régimes politiques, ainsi que des modifications intervenues dans la structure technique et industrielle. C'est, au fond, le principal aspect de l'évolution du droit ouvrier tout entier. Elle symbolise et elle synthétise, comme nous disions au début de nos explications, les changements et étapes de cette évolution. Il y a aussi loin, en effet, de la Loi Le Chapelier de I79I qui interdit sous peine de prison, les coalitions, les corporations et le syndicalisme; il y a aussi loin, de cette Loi à celle de I884-I920, instituant les syndicats, augmentant leurs attributions, en faisant de véritables institutions de droit public, qu'il y a de distance entre l'ancienne conception de l'assistance charitable instituée par la révolution et le concept de l'assurance sociale créé par la Loi de I928-I930.

C'est pourquoi ayant ainsi brièvement analysé les étapes et les raisons qui les expliquent, il nous faut maintenant reprendre chacune de ces étapes avec quelques détails.

Première période: I789-I870 Interdiction et répression.

Au début, dans la première période, la grève est vue d'un mauvais oeil parce qu'elle postule l'action collective, l'action quasi corporative. Et comme la période révolutionnaire, la période intermédiaire, ne veut à aucun prix entendre parler de la reconstitution du régime corporatif abhorré. Ceci explique l'hostilité éprouvée et manifestée à l'égard de tout syndicalisme ou de toute action ordonnée.

La révolution postule aussi l'égalité parfaite des hommes, l'égalité de leurs droits, leur égalité juridique, et elle laisse, comme on l'a dit d'une façon très juste, et énergique, le patron et l'ouvrier en tête à tête pour la discussion des condi-

Source : BIU Cujas

tions du travail. Elle interdit que cette discussion fasse l'objet d'un mandat, elle interdit que ce soit par l'intermédiaire de représentants, quels qu'ils soient, que soient discutées et établies ces conditions de travail. La grève est aussi considérée sans aménité, parce que, sans être défavorable aux ouvriers, la Révolution n'en redoute pas moins les excès de leurs revendications collectives. Elle a eu, dès le début des évènements qui l'ont marquée, la preuve de ce que pouvait être une agitation populaire et le gouvernement révolutionnaire, comme les autres gouvernements ne se préoccupe pas du tout de favoriser et d'encourager l'agitation dans la rue. D'un autre côté, à cette époque, la grève se justifie peut-être moins qu'elle ne se justifie aujourd'hui. Jusqu'à cette époque relativement récente, en effet le régime industriel qui prévaut n'est point le régime de la grande industrie. Le nombre des ouvriers salariés est relativement peu important, comparé au nombre des petits artisans qui constituent la masse des travailleurs. Or, les petits artisans s'ils se mettent en grève, ne le font pas contre des patrons, mais contre le public, et leur agitation risque d'avoir pour la paix publique des conséquences encore plus graves. Telles sont donc les raisons pour lesquelles la grève est, à cette époque, considérée avec une certaine défaveur, et ainsi s'explique que jusqu'aux environs de 1864-1870 aussi bien en Angleterre qu'en France et en Allemagne, la coalition soit purement et simplement interdite, ou bien, ce qui est le cas de l'Angleterre, tout en étant tolérée légalement, elle est si sévèrement réprimée que pratiquement cette autorisation aboutit à une interdiction. En somme, pendant toute cette période, l'interdiction et la répression de la grève ne sont autre chose que l'idée de la liberté et de l'égalité. C'est l'époque de la pulvérisation de la société...entre l'état et l'individu, il n'y a place pour aucune représentation intermédiaire.

Deuxième phase tolérance et liberté.

Dans la deuxième phase, c'est aussi la liberté qui est invoquée, mais à des fins inverses. La grève ou le lock out sont le corollaire, l'expression de la liberté du travail. Jadis, outre l'atteinte à l'ordre public que constituait la grève accompagnée de violence, elle était une atteinte à l'ordre social corporatif, à l'autorité de la hiérarchie économique. Or, la révolution a brisé cette hiérarchie, elle a mis les patrons et les ouvriers, les maitres et les compagnons sur le même pied au point de vue de la discussion du contrat de travail. Envisagée en elle-même, la coalition, l'accord concerté en vue d'in-

Source : BIU Cujas

fluer sur les conditions du travail n'est au total qu'une forme de la libre concurrence parfaitement licite, du moment qu'elle ne se complique d'aucun acte de violence contre ceux qui refusent d'y adhérer ou contre ceux qui refusent d'en sortir. Et à cet égard, aucune différence rationnelle ne saurait être faite entre l'accord des patrons en vue de faire baisser les salaires et l'accord des salariés en vue de faire hausser leur rémunération. N'est-il pas vrai en effet que chaque employeur, a, individuellement, le droit d'offrir un prix moindre pour la fabrication d'une pièce, pu pour l'exécution d'un travail, à supposer bien entendu qu'il ne soit pas lié par une convention collective ou qu'il n'appartienne pas à une profession où se trouve imposé un salaire minimum ? Le droit pour un patron de discuter librement avec son travailleur et d'offrir une rémunération inférieure à celle qu'offre son concurrent est considéré comme l'expression normale de la liberté de discussion des contrats du travail. Or, ce qu'un patron peut faire isolément, plusieurs employeurs peuvent le faire simultanément et par voie d'entente, à la condition de ne point user de contraintes et de violences vis-à-vis de ceux de leurs confrères qui refuseraient de les suivre. Dans la mesure où la coalition ne s'accompagne pas de voiés de fait, ladite coalition est le plein épanouissement de la liberté de concurrence. De même un industriel est libre de suspendre , d'arrêter sa fabrication en congédiant les ouvriers qui y sont employés. Il est même libre de fermer complètement son établissement. Et du moment qu'un employeur peut le faire, plusieurs employeurs peuvent recourir à ce moyen, notamment en vue de riposter à un abandon collectif du travail? Du moment que l'on reconnait la liberté d'abandonner le travail, on doit reconnaitre la liberté de fermer un établissement. Le lock out est la contre partie de la grève, et si la grève est licite, le lock out l'est aussi. Il va de soi d'ailleurs que cette liberté, comme toutes les libertés modernes est une liberté théorique, une liberté juridique. Elle ne signifie nullement qu'il soit opportun, politique d'y recourir. Souvent même la prudence commande de ne point user de cette faculté, mais en régime libéral, la légitimité de l'emploi de ces moyens n'est pas douteuse. C'est encore une fois l'expression à la dernière puissance de la liberté et de la concurrence.

Liberté patronale.

Liberté ouvrière.

Les coalitions d'ouvriers, destinées à prévenir ou à contre balancer les ententes patronales ne semblent pas moins légitimes que celles-ci en théorie. Pratiquement, elles peuvent être dommageables aux coa-

Source : BIU Cujas

lisés, si elles sont faites à contre-temps et si les travailleurs ne possèdent pas les ressources suffisantes pour soutenir la lutte. Mais, en droit, en l'absence de conventions collectives, elles sont au même titre que les conventions patronales, une conséquence normale du régime de la liberté du travail. La liberté individuelle du travail postule la liberté collective du travail. Tout ouvrier est libre de ne pas travailler aux conditions qui lui sont offertes, et ce que chaque ouvrier peut faire isolément, doit logiquement être considéré comme licite par des ouvriers associés. On est ainsi conduit aux conséquences logiques, extrêmes de ce que l'on peut appeler la liberté individuelle, ou de l'individualisme. L'individu a des droits tels qu'il peut par l'exercice de sa liberté et même lorsqu'elle est exercée concurremment avec la liberté de ses semblables, mettre en péril l'intérêt public, sans que cet intérêt public ait en quelque sorte voix au chapitre pour se défendre.

Présentées par chaque ouvrier, les revendications sont condamnées à l'échec, en raison de la faiblesse économique des travailleurs, et de la possibilité de se passer d'eux ou encore de la possibilité comme le disait Karl Marx de "puiser dans l'armée de réserve des chômeurs les éléments de remplacement". Présentées collectivement les revendications donnent aux travailleurs la force du groupement, contre-poids nécessaire de la puissance du patron et du capital. Par conséquent, de même que lorsque la coalition patronale ne s'accompagne d'aucune violence elle est licite, de même quand la coalition ouvrière se traduisant par la grève ne s'accompagne d'aucune violence ni d'aucune contrainte loin d'attenter à la liberté, elle n'en est en quelque sorte que l'expression et la consécration. Aussi, dans le dernier tiers du XIXème siècle au moment où triomphe le libéralisme économique, au moment où il atteint un degré d'épanouissement et de généralisation économique et politique qu'il n'a jamais plus connu, au moment où en France est proclamée la République après la guerre de 70, au moment où se constitue en Allemagne l'Empire, le Reisch, qui unifie dans une certaine mesure la législation sociale, au moment où le suffrage universel se répand, au moment où le libre échange est triomphant à la suite de la généralisation des conventions de I860, l'époque est particulièrement propice pour la proclamation du droit de coalition. Aussi est-ce vers cette époque qu'est le délit spécifique de grève ou de lock out. La coincidence dans le temps des mesures législatives ne peut pas manquer de frapper. Les lois

Source : BIU Cujas

sur la proclamation du droit de grève ou de la faculté de faire grève, sont en effet en France la Loi de 1864, en Allemagne , de 1869, et en Angleterre, la loi de 1870, qui consacrent les principes posés par la Loi de 1824, lesquels n'avaient reçus qu'une très faible application.

Les abus de la liberté et leurs remèdes

Mais, tout exercice de la liberté entraine des abus. De même que la concurrence en s'accentuant dégénère en anarchie, et conduit à l'entente, au monopole, et provoque des incidents qui exigent l'intervention des pouvoirs publics pour les interdire et pour les réglementer, de même les grèves, en se multipliant, en s'aggravant, conduisent à rechercher les moyens de les prévenir de les localiser, ou de les abréger.

Dans les pays demeurés fidèles à la liberté, c'est dans une voie juridictionnelle libre qu'on cherche la solution; dans les pays totalitaires, convertis au régime autoritaire, c'est vers les solutions répressives tempérées par une réglementation étroite qu'on s'oriente.

Les différences entre le régime libéral et le régime autoritaire

Quelles sont donc les différences qui séparent ces deux régimes et n'existe-t-il pas cependant entre eux, une unité provenant du fait qu'en dépit de leurs solutions divergentes, les problèmes juridiques n'en présentent pas moins une grande homogénéité.

Dans les deux sortes de régimes que nous venons de distinguer, on ressent la nécessité de réformer ou de rajeunir les notions juridiques jusque là professées. Mais il existe derrière cette unité de but une profonde divergence quant aux moyens employés. La grande différence c'est que tandis que les premiers régimes demeurent fidèles aux conceptions juridiques anciennes, dans lesquelles ils essaient d'intégrer les institutions dont la pratique et dont l'évolution révèlent la nécessité, les seconds au contraire, n'hésitent pas à faire table rase du passé, et à édicter de nouvelles règles de droit, fondées sur le principe de la suprématie de la collectivité, et sur l'idée de la subordination de l'individu. Par là même, ils manifestent une réaction profonde contre les idées juridiques libérales et individualistes qui ont dominé toute la législation du XIXme siècle.

Cette différence est particulièrement sensible en matière de droit ouvrier, en matière de conflits du travail. Les premiers, les pays demeurés fidèles aux anciennes traditions qu'ils veulent simplement adapter et rajeunir, maintiennent la légalité de la grève. Il y a même mieux, certains gouvernements comme le gouvernement français se proposent dans

Source : BIU Cujas

certains cas, de rendre la grève obligatoire, lorsque celle-ci aura été prononcée au scrutin secret et à la majorité des voix émises, reprenant en cela un très ancien projet qui émanait de Waldeck Rousseau et de M. Millerand. Par conséquent, loin de condamner ou d'interdire la grève, ces régimes entendent simplement la rendre moins fréquente, en atténuer la virulence, ou tout au moins selon l'expression consacrée, la régulariser, la démocratiser. Au contraire, les seconds pays interdisent purement et simplement la grève au nom de l'intérêt général, que l'abandon collectif du travail, pour les raisons que nous avons dites, risque de compromettre.

Enfin, alors que les premiers, même quand ils s'élèvent jusqu'à la conception du recours obligatoire à des solutions pacifiques même laissent cependant aux intéressés une grande liberté dans le choix des médiateurs, des pacificateurs ou des juges. Au contraire, les seconds régimes confient à de véritables délégués de l'autorité le soin de décider, par voix souveraine et à la manière de magistrats judiciaires, créant ainsi une véritable magistrature du travail.

L'unité de principe. Une forme de droit nouveau. Le droit collectif, ses caractères et son contenu.

Néanmoins, sous ces différences incontestables et manifestes se dissimule cependant une certaine unité de cause. La raison de cette transformation dans les conceptions, dans les applications, tient aux modifications introduites dans la notion de droit provenant des transformations profondes dans la structure économique de la production. La notion d'entreprise s'est étendue au début pour les économistes classiques, l'entrepreneur était un individu qui prenait la tête d'une affaire, au nom des capitaux qu'il y avait engagés, au nom de la responsabilité qu'il courait, de la direction qu'il assumait.

L'entreprise se confondait avec un individu, et de ce fait, le type de l'entreprise était l'entreprise individuelle. Puis est apparue l'entreprise sociétaire, sociétés de personnes, qui ne sont en somme que des sociétés personnelles, ou des entreprises personnelles au second degré, - puis les sociétés, les groupements de capitaux, sociétés d'une nature particulière, où la personne morale se substitue la personne physique. Ensuite, sont apparues les entreprises publiques, les entreprises d'Etat. Enfin, entre ces deux sortes d'entreprises s'en est insérée une autre de nature particulière, sui generis, l'entreprise coopérative, qu'on ne saurait faire entrer ni dans l'une ni dans l'autre. Or, de même que dans le domaine économique on enregistre cette évolution, de même dans le domaine juridique, entre le droit

Source : BIU Cujas

public vient de s'insérer une nouvelle forme de droit que l'on appelle le droit collectif. Droit encore en pleine évolution, en formation, droit dont tout le monde ne reconnait pas l'existence, mais qui cependant, ne serait-ce que par son apparition, frappe de son empreinte les idées juridiques contemporaines.

L'insuffisance du droit privé comme moyen de solution de conflits collectifs.

Il convient, en effet, d'abord de reconnaitre que le droit privé ordinaire, descendant du droit romain, et destiné à régler les rapports entre individus en leur faisant l'application des règles précises, coutumières ou écrites, de règles positives adaptées à leur situation particulière par des juges investis selon les pays d'un pouvoir plus ou moins grand d'interprétation est peu propre à faire face aux relations entre groupes qui s'établissent à l'occasion de conflits collectifs de travail. Il est extrêmement difficile de transposer sur le plan des conflits entre groupes un droit fait pour les conflits et les litiges entre individus. Et cependant il faut bien que la règle de droit s'assouplisse et s'ajuste aux transformations du milieu économique et social dans lequel elle s'exerce. Il faut bien que lorsque les faits précédent le droit, celui-ci dise de quel côté est la raison. Etant donné que les tribunaux ne peuvent se récuser sous peine de déni de justice à eux-mêmes, il leur faut bien se donner la règle d'après laquelle ils jugeront. Or, parmi les transformations du droit, celle pour laquelle l'adaptation est particulièrement difficile est précisément le droit ouvrier. On peut passer assez facilement de l'idée de l'entreprise individuelle à celle de l'entreprise sociétaire, de l'idée de la personne physique à celle de la personne morale, à la condition de reconnaitre que la personne morale peut avoir des intérêts pécuniaires. Mais pour le droit ouvrier, il en va autrement. Dans la mesure où ce droit ouvrier n'est pas purement et simplement un droit pénal, un droit répressif ou un droit administratif, il ne peut se rattacher et ne s'est rattaché longtemps qu'au droit privé. Or de tous les droits, le droit civil, en raison de son caractère traditionnel, coutumier, se prête le moins bien à l'adaptation constante que requiert le droit ouvrier. En voici la preuve.

L'individualisme du droit ouvrier contractuel.

Quelles étaient les dispositions que contenait le code au commencement du XIXème siècle, touchant les relations entre patrons et ouvriers? C'étaient les articles I780 et I78I deux articles sur 2.28I pour régler le contrat peut être le plus fréquent, le plus

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

quotidien, c'est-à-dire le contrat de travail. Et comment le réglait-il ? Sur le plan de ce que l'on peut appeler un dialogue entre le maitre et le travailleur. En d'autres termes, tout notre droit privé des relations entre employeurs et salariés, reposait sur l'idée qu'il n'y a d'autres conventions possibles que la convention d'homme à homme, de patron à salarié.

Son incompatibilité avec la concentration de la production.

Or, un pareil droit, conforme à l'individualisme romain, et à l'individualisme révolutionnaire ne parait guère en état de résoudre les problèmes juridiques posés dans les pays de grande industrie par la constitution de masses ouvrières puissantes, de masses homogènes, et qui devenaient, en tant que telles les véritables sujets d'un droit nouveau, droit que, d'ailleurs, la France n'a véritablement compris et adopté que l'année dernière, et dont l'application actuelle ne va pas sans soulever de très vives résistances et d'ardentes controverses. Pourquoi en est-il ainsi? D'où vient que ce droit collectif ait mis autant de temps à s'introduire dans les moeurs? La raison de ce retard est compréhensible. Pendant près d'un demi siècle depuis que le droit ouvrier devient protecteur, d'abord en I84I, timidement, partiellement, à l'occasion des enfants que l'on veut défendre contre l'exploitation dont ils sont les victimes, puis en I848 passagèrement, sporadiquement, enfin et surtout depuis I872, c'est-à-dire depuis une soixantaine d'années, la législation du travail tutélaire, se présente surtout sous la forme d'une législation réglementaire, édictée par le législateur élaborée par l'administration, et contrôlée par l'inspection du travail.

Législation réglementaire et pénale, législation contractuelle

Il en est ainsi de toutes les lois sur la durée, sur l'hygiène, sur la sécurité du travail, sur la protection d'une certaine catégorie privilégiée de travailleurs tels que les femmes, les enfants, les ouvriers mineurs. Il en est ainsi de la loi sur la réparation obligatoire, des accidents du travail par les employeurs, - sur les assurances sociales, etc ..etc..Somme toute, l'ancienne idée de liberté abstentionniste a disparu, et nulle fraction de la législation mieux que la législation ouvrière n'illustre la tendance moderne à l'interventionnisme. La législation du travail apparait donc comme étant une législation étatiste, une législation de caractère administratif. D'aucuns prétendent même qu'elle n'a pas encore dépassé ce stade. D'aucuns prétendent limiter le droit ouvrier à cet aspect administratif. Ils dénient à la convention collective le caractère de l'acte créateur, d'obligations juridiques comme telle,

Source : BIU Cujas

Le droit ouvrier serait donc une branche du droit administratif

Il y a évidemment un très grand avantage à cette manière de voir. Car elle ne soulève aucune difficulté dans la plénitude de son pouvoir souverain et sans être entravé par des précédents, le législateur suivi du pouvoir exécutif, et quelquefois même déléguant au pouvoir exécutif ses attributions, construit sur la table rase et par conséquent il peut édicter toutes les mesures qu'il provoque. Il en va autrement, en revanche, quand le législateur est en face du problème confinant au droit civil ou au droit privé actuel, qu'il s'agisse de modifier le droit positif, ou qu'il s'agisse de transformer la procédure judiciaire. C'est pourquoi dans ce domaine du droit ouvrier le législateur n'a porté qu'une main prudente, C'est pourquoi ses réformes sont les plus tardives; c'est pourquoi il a généralement laissé, au préalable, le soin aux tribunaux, au fur et à mesure que se posaient des questions positives, de les régler de façon jurisprudentielle sauf ensuite sur la base solide de décisions murement motivées et concordantes, à édifier lui-même une législation qui n'est généralement que la consécration de cette coutume jurisprudentielle. Les exemples de cette pratique sont nombreux, abondants. Nous en citerons deux, l'un emprunté au droit syndical, qui a été décidé en principe par la loi de 84 et dont les détails d'application, repris en 1920, n'ont été que le couronnement de toute une évolution jurisprudentielle; l'autre emprunté aux conventions collectives, qui, au début, étaient simplement tolérées par la jurisprudence avant que le législateur ne les instituât légalement. S'il en a été ainsi, en matière syndicale et en matière de contrats collectifs, il en a été de même en matière de conflits collectifs pour lesquels les juridictions ne peuvent pas être les juridictions de droit commun: les tribunaux de travail et les organismes de conciliation et d'arbitrage. Nous sommes ici en effet sur un terrain spécial. Théoriquement ce sont les relations de droit privé qui s'établissent? Mais le droit privé commun ne fournit pas de solutions aux problèmes qui se posent. On essaie, tant bien que mal, de demander à la jurisprudence de s'accommoder des textes existants. Elle y parvient plus ou moins bien. Le législateur essaie de la suivre, mais il s'aperçoit bientôt que les cadres juridiques dans lesquels on prétend insérer les faits ne tiennent plus et alors apparait un embryon de droit nouveau.

Le rôle de la jurisprudence

Contrat indivi-

En effet, le contrat individuel de travail, et

Source : BIU Cujas

duel et convention collective. Leurs fondements juridiques respectifs.

les litiges qui s'y rattachent dans son fondement juridique et dans la procédure à laquelle peut en donner lieu l'exécution, même devant un tribunal spécialisé comme celui des prud'hommes, le contrat individuel de travail peut parfaitement cadrer avec le droit civil, avec le droit privé et les règles de procédure de l'un et de l'autre peuvent s'y appliquer. Par conséquent, le contrat individuel de travail, même lorsqu'il n'a pas été spécifiquement réglé par le droit positif trouve dans la législation ordinaire un point d'appui solide, tant il est vrai que quand il s'agit de relations d'homme à homme rien n'est plus facile que de transposer sur le plan du droit ouvrier les règles ordinaires du droit civil. Au contraire, quand il s'agit de conflits collectifs, et, éventuellement, de contrats collectifs, destinés à prévenir ces conflits ou à y mettre un terme, quand il s'agit de la capacité civile des groupements professionnels, la question est plus difficile, et l'assimilation au droit et aux contrats privés est presque impossible. La preuve en est l'hésitation de la jurisprudence. Considérons les deux cas: celui des contrats collectifs et celui des syndicats professionnels.

Touchant les conventions collectives, la jurisprudence en a toujours reconnu la validité. Mais quand il s'est agi de rechercher sur quels fondements on pouvait étayer le droit pour les parties à une convention collective, d'en exiger l'exécution , alors la jurisprudence s'est montrée beaucoup moins ferme. Elle a, selon les époques , selon les juridictions adopté au moins trois bases juridiques de la convention collective. Pour d'aucune le contrat collectif n'était pas autre chose que la réalisation d'une sorte de mandat. Pour d'autres, c'était une gestion d'affaires. Pour les troisièmes, une stipulation, pour autrui. Pour d'autres plus éclectiques, c'était un contrat sui generis, et jusqu'au jour où le législateur est venu par la loi de 1919, déterminer le statut de la convention collective, déterminer quelles en étaient les conditions de formation et les conséquences; la jurisprudence, selon le point de vue qu'elle adoptait tirait de ce point de vue des conséquences plus ou moins rigoureuses.

La capacité juridique, syndicale et son extension.

Mêmes difficultés, mêmes hésitations, mêmes controverses, mêmes revirements en ce qui concerne l'autre problème, celui de la capacité des syndicats professionnels. Lorsqu'il s'agit de défendre les intérêts moraux, collectifs de la profession, le syndicat professionnel est-il qualifié pour cela? Ne l'est-il pas? si l'on applique les règles ordinaires du droit français, notamment les règles que nul ne plaide par

Source : BIU Cujas

procureur, et qu'il n'y a pas d'action sans intérêt, la jurisprudence, et en particulier celle de la Cour de cassation est amenée à rejeter la capacité du syndicat professionnel d'intervenir dans ce domaine, et il faut peu à peu une jurisprudence résultant de séances solennelles de la Cour de Cassation pour que le législateur intervienne à son tour et rende légal ce qui était jusqu'alors controversé.

Les caractères nouveaux du droit ouvrier. droit solidariste, collectif.

On trouve ici la preuve des difficultés que le caractère collectif, solidariste du nouveau droit ouvrier donne à ces problèmes. Ce caractère prend ici toute sa portée. Les formes traditionnelles du droit, les anciennes solutions juridiques, quelle que soit leur élasticité se montrent insuffisantes. Mais, supposons résolue cette première difficulté. Imaginons que par une jurisprudence constante, on soit parvenu à surmonter l'obstacle. Supposons que la législation positive ou que la jurisprudence reconnaissent aux intéressés ou à leurs groupements le droit de régler par voie de convention collective leurs relations juridiques, tout n'est pas réglé pour autant. D'une part, les parties ne sont pas toujours à même d'arriver à un accord, d'autre part, une fois le contrat conclu, elles ne sont pas toujours sûres de pouvoir en obtenir l'application. Or, aider les parties à nouer ces accords, en assurer l'exécution, c'est le moyen d'en favoriser le développement, Aussi bien, ne s'agit-il pas là de la création d'un droit, par voie d'autorité législative. Mais il s'agit de la création d'un droit par l'initiative de la volonté de groupements, par l'initiative de la volonté de représentants, de mandataires qualifiés de ces groupements. Et qu'est-ce après tout, qu'un contrat collectif spontané, ou un contrat collectif provoqué par un conflit dont il constituera la conclusion naturelle ? Qu'est-ce qu'un contrat collectif, sinon une sorte de droit prétorien, en ce sens qu'il crée le droit par le seul jeu de ses dispositions. Qu'est-ce qu'un contrat collectif, sinon comme on l'a dit d'une façon extrêmement expressive, pittoresque et juste: une loi privée des parties.

La tache des organismes propres à prévenir ou à régler pacifiquement les conflits ouvriers, se trouve donc ainsi replacée dans son cadre, dans le cadre du droit ouvrier, et les difficultés de l'institution de ces moyens pacifiques de règlement des conflits, de même que l'importance de la création de ces organismes ressortent pleinement de ces observations et de ces explications.

Les organismes de solution

Si le but de ces organismes est compris comme il doit l'être, ceux-ci doivent offrir aux intéres-

Source : BIU Cujas

pacifique des conflits, cadre de vie collective

sés un instrument, un cadre leur permettant d'organiser la vie collective, économique et sociale qui doit les régir et ils doivent leur fournir le concours extérieur indispensable dans les cas difficiles où ils ne peuvent s'en passer. De quoi s'agit-il, sinon de faire pour le droit ouvrier ce que l'on a fait pour le droit tout court? Car enfin, qu'est-ce que c'est que le droit, sinon un ensemble de règles, un ensemble d'institutions assorties de tribunaux devant les quels, le cas échéant, les parties porteront les difficultés nées entre elles à l'occasion de l'exécution des contrats qui les unissent. Ce qui a été réalisé sur le plan individuel, doit l'être sur le plan collectif, sur le plan syndical, corporatif. C'est un problème difficile, nouveau, délicat, mais l'évolution la marche des choses doit être exactement la même.

Leurs avantages.

Aussi bien, les deux parties susceptibles de se trouver en conflit ou en contrat trouveront intérêt à cette solution de leurs relations, à la substitution de relations conventionnelles, juridiques, à leurs anciennes relations, de force ou de fait. Pour les chefs d'entreprises, la réglementation adéquate des conditions du travail, principal fondement de l'ordre juridique envisagé est un des éléments indispensables de la continuité de leurs entreprises et de leur prospérité. On peut s'en rendre compte en sachant que l'objection principale faite par les employeurs

a) pour les employés

actuels à la convention collective telle qu'elle a été comprise et appliquée depuis l'année dernière, est son instabilité, justifiée sans doute par l'instabilité même de la vie économique, mais qui enlève à la convention collective une grande partie de son avantage qui serait de régler, au moins pendant tout le temps de sa durée, les rapports entre patrons et ouvriers et de permettre aux employeurs de déterminer le montant de leur prix de revient et les conditions de continuation de leur production.

b) pour les travailleurs.

Pour le travailleur, c'est la base essentielle de son existence économique qu'elle soustrait aux aléas et à l'instabilité qui la menacent. Que poursuivent les travailleurs que réclament-ils en effet, avec le plus d'ardeur à l'heure actuelle ? Que veulent les ouvriers quand ils demandent la réglementation de l'embauchage et du licenciement sinon être mis à l'abri de licenciements trop souvent arbitraires et qu'ils cherchent à remplacer par une règle plus stricte, leur donnant une certaine sécurité.

A défaut de toute autre considération, celle-ci est donc suffisante pour justifier, en maints pays l'organisation d'une procédure ou d'institutions

Source : BIU Cujas

susceptibles de raréfier les conflits collectifs, et d'étendre le champ du droit ouvrier privé.

Contrats et conflits.

Cette distinction entre deux sortes de liens juridiques susceptibles de s'établir entre patrons et ouvriers, cette distinction entre les contrats individuels et les contrats collectifs se retrouve dans la distinction corrélative entre deux sortes de conflits susceptibles de naître à l'occasion de contrats de travail.

Les conflits individuels - et les conflits collectifs, les premiers, les conflits individuels surgissent entre un employeur et un salarié ou plusieurs salariés considérés ut singuli, considérés isolément, à propos d'un contrat individuel de travail, les seconds intéressent les conditions de travail d'un Groupement (1).

Conflits individuels, leur nature juridique.

Conflits individuels? C'est par exemple une contestation concernant le taux du salaire, stipulé, la quantité de travail accompli, l'observation des congés, les conditions de renvoi, etc...etc... Ces conflits privés donnent lieu à l'application des règles ordinaires du droit concernant l'introduction de l'instance, la preuve du droit réclamé, etc... etc...Il leur est fait application de règles préétablies et d'une procédure régulière. Ils sont soumis soit à des juridictions de droit commun lorsqu'il n'existe pas de tribunaux spéciaux, soit à des juridictions spécialisées comme en France ou en Allemagne. où il existe des tribunaux que l'on appelle chez nous des tribunaux de prud'hommes, chargés de régler ces conflits. Ces conflits ne nous retiendront pas, - non pas qu'ils manquent d'intérêt, mais ils n'entrent point dans le cadre de nos explications consacrées exclusivement aux conflits collectifs du travail.

Les conflits collectifs se présentent avec leur physionomie propre. Ils mettent aux prises, des groupements des collectivités, des patrons et des ouvriers, et surtout des associations patronales et des associations ouvrières. Ils concernent non point les condi-

---

(1)La question n'est pas aussi simple qu'elle en a l'air et l'une des plus grosses difficultés avec lesquelles se trouvent aujourd'hui aux prises les arbitres est précisément de discerner ce qui distingue un conflit collectif d'une multitude ou d'une addition de conflits individuels. A partir de quel moment des conflits individuels multiples dégénèrent-ils en conflits collectifs ? Problème difficile, problème délicat que la jurisprudence des arbitres et des sur-arbitres a tranché de façons assez diverses et sur lesquelles nous reviendrons, mais qui n'en laisse pas moins subsister la différence fondamentale entre conflits individuels et conflits collectifs.

Source : BIU Cujas

tions de travail d'une individualité, mais celles d'un ensemble de travailleurs et les explications précédemment données sur les causes des grèves et des lock out ont permis d'en mesurer la diversité.

Conflits collectifs. Leur nature spécifique - Conflits de force.

Ces conflits collectifs ne sont pas non plus en général des conflits juridiques. Ce ne sont pas des conflits de droit comme les conflits individuels, et susceptibles d'être tranchés, par conséquent, en se référant à une règle juridique préexistante. Ce sont des conflits, ce sont des luttes de forces économiques. Luttes intervenant à propos de la réglementation des conditions du travail: durée de la journée de travail, taux du salaire, repos intercalaire, ou périodique, etc...etc...On les appelle souvent à cause de cela des conflits de réglementation ou des conflits d'intérêts. Ayant surgi à l'occasion de l'établissement d'une règle de vie commune, ils ne peuvent être résolus par le recours, par la référence à des textes existants qu'il s'agirait simplement d'interpréter ou d'appliquer aux espèces en question Il faut au contraire créer de toutes pièces le droit lui-même. Il faut créer, imaginer la règle d'après laquelle les parties devront trancher les différends qui les séparent, et c'est aux parties elles-mêmes qu'il convient, directement, par conciliation, ou, indirectement, par arbitrage de faire fixer cette règle. Le but de chacune des parties en conflit est de faire régler, de faire fixer cette règle dans le sens le plus favorable à ses intérêts présents ou futurs. Par exemple, les associations ouvrières chercheront à obtenir les salaires les plus élevés possibles, pour les journées les plus courtes possibles. Inversement, les employeurs s'efforceront d'obtenir les salaires les plus bas, le travail le plus long, compatible avec un rendement régulier.

Conflits collectifs et conflits internationaux.

On voit donc combien cette distinction rapproche les conflits sociaux, sur le plan juridique, comme il le fait sur le plan pratique, des conflits internationaux. Parmi ces derniers, il existe aussi des conflits juridiques visant la violation de règles juridiques, en vigueur, et qui peuvent être portées devant les juridictions existantes. Telles par exemple la Haute-Cour de Justice Internationale de La Haye. Mais à côté, il y a plus souvent encore, peut être même à l'occasion de l'interprétation de traités, des conflits politiques, des conflits de souveraineté, des conflits de force qui relèvent alors de la conciliation ou de l'arbitrage ou en désespoir de cause, de cette "ultima ratio" qui est à la paix des peuples, ce que la grève est à la paix sociale, c'est-à-dire de la guerre

Source : BIU Cujas

Cette analogie entre les conflits sociaux de classes et les conflits politiques de nations a tout naturellement amené à chercher des solutions pratiques et pacifiques de même ordre, puisqu'aussi bien, lorsque les uns et les autres dégénèrent en luttes violentes, ce sont des pertes, des ruines, des haines qui se déchainent et s'exaspèrent. Bien entendu, ces solutions n'ont d'abord été envisagées que pour les branches d'activité réputées indispensables à la vie collective, pour les travailleurs de branches considérés comme méritant en contre-partie de la discipline qui leur était imposée, des garanties d'examen objectif et équitable de leurs légitimes revendications. C'est donc dans les conflits collectifs des services publics que la question d'une intervention et d'une solution juridique ou pacifique a été pour la première fois envisagée.

Les conflits dans les services publics ont été les premiers et sont encore parfois les seuls visés par la législation.

Mais, sous l'influence des causes précédemment analysées, la tendance actuelle est de considérer tous les conflits du travail comme nuisibles à l'ordre économique et à la paix sociale, et en tant que tels comme méritant des solutions de même nature. Toutefois, comme en fait, et en droit, l'intervention s'est souvent arrêtée aux seuls services publics, comme dans les législations où il existe une procédure de conciliation et d'arbitrage, très souvent les conflits dans les services publics sont restés différents des conflits dans les industries privées, il convient d'examiner en premier lieu les conflits dans les services publics, sauf à montrer ensuite comment les autres formes d'activité y ont été peu à peu assimilées.

Pourquoi et comment.

C'est dans le sens de l'interdiction des grèves dans les services publics, tempérées par les garanties au profit de leur personnel que se sont présentés tous les projets et toutes les lois visant cet aspect du problème. Et nul texte ne l'a fait avec autant de vigueur et ne l'a motivé de façon aussi judicieuse que le projet de loi Briand, sur le règlement pacifique des différends d'ordre collectif, relatifs aux intérêts professionnels des employés de chemins de fer d'intérêt général, déposé en 1910, qui se prononce dans ce sens, en s'expliquant ainsi:

Un triple devoir, dit-il, s'impose à l'état. Il faut dans ceux des services publics dont la discontinuité est insupportable au corps social éviter avec un soin tout spécial les moindres causes de conflits.

a) en dotant le personnel d'un statut profes-

Donner aux agents un statut professionnel complet, soit sous la forme de réglements acceptés par chacun

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas
X

sionnel

des intéressés individuellement, soit sous la forme plus neuve, mais peut être dans un avenir peu lointain destinée à être de plus en plus usitée, de convention collective conclue entre l'administrateur du service et les représentants des organisations corporatives des travailleurs. Il faut donner à ces agents et employés des garanties matérielles et morales vraiment dignes d'une organisation publique du travail qui se trouve soustraite par le monopole à l'anarchie économique des industries privées, afin de leur ôter ainsi jusqu'à l'idée de recourir au procédé extrême et barbare de la grève.

Donc, interdiction de faire grève. Mais aussi garanties multiples données au personnel, et garanties que sa réclamation pourra être entendue pour lui ôter jusqu'au prétexte de recourir à ce moyen.

b) en les pourvoyant d'une procédure de réclamation pacifique.

2°.- Mais il faut aussi donner aux travailleurs de ces services publics dont la continuité s'impose, la possibilité de faire valoir leurs revendications collectives par un moyen aussi puissant que la grève, exclusive cependant de toute interruption de service. Comment concevoir pour les ouvriers, lorsqu'ils ne sont point satisfaits le moyen de faire entendre leurs réclamations, d'obtenir audience de leurs employeurs ?

Si satisfaisante, en effet, que soit la condition des agents et des ouvriers des services publics quand on la compare à ceux de l'industrie privée, on ne saurait légitimement leur refuser la faculté, que toute personne possède d'améliorer leur situation. On ne peut pas décemment exclure les fonctionnaires et agents des services publics de toute participation au progrès économique, et lorsque les employeurs se montrent trop lents dans l'adaptation de la situation du personnel administratif ou des services industriels à la situation de l'ensemble des salariés, et des citoyens, il faut que ceux-ci puissent faire entendre leur voix.

On peut moins encore leur refuser la faculté de contraindre les administrations qui les emploient à la stricte exécution des obligations contractées envers eux. Ce moyen de contrainte, équivalant à la grève, ou plutôt supérieur à la grève, puisqu'il ne suppose pas pour le travailleur les sacrifices pénibles résultant de la perte momentanée du salaire, ce moyen, c'est un moyen juridictionnel, la procédure de conciliation et d'arbitrage.

c) en prévoyant des sanctions en cas de violation du statut et de la

3°.- Il faut enfin, sans porter atteinte aux libertés syndicales, et tout en respectant pleinement les groupements corporatifs d'organes indispensables de défense et d'action professionnelle de tous les travailleurs sans distinction, déduire toutes les consé-

Source : BIU Cujas

procédure.

quences la substitution de l'arbitrage à la grève comme mode de règlement des conflits du travail dans un service public et de l'obligation de se soumettre à ses décisions. Du moment que l'on pose en règle que le recours à l'arbitrage est obligatoire, et que la décision arbitraire elle-même est obligatoire, il faut que l'exécution puisse en être assurée par des sanctions. L'action corporative cesse alors de pouvoir s'exercer licitement par la grève, et après avoir formulé cette interdiction on doit la sanctionner par des dispositions pénales.

Tel est donc le raisonnement par lequel le projet de loi qui vient d'être rappelé justifie dans le même temps l'interdiction de la grève et la création d'une juridiction qui permettra de donner à ceux qui souffriront ainsi de la privation de droits qu'ils auraient eus s'ils avaient été des salariés privés, la possibilité de faire valoir leurs revendications et d'obtenir leur audition par ceux dont ils relèvent économiquement.

Les services publics concédés doivent être assimilés aux services en régie.

Ainsi se trouveront conciliés l'intérêt public et le véritable intérêt des agents des services publics. Il ne faut pas s'arrêter d'ailleurs aux services publics directement gérés par l'Etat et les municipalités. Il faut y englober aussi les services publics objet d'une concession, les services publics concédés. D'ailleurs, de quoi se plaindraient les compagnies concessionnaires si l'Etat prétendait leur imposer l'obligation de se soumettre, elles, comme leur personnel, à cette procédure de solution amiable des conflits qui les séparent ? Les compagnies concessionnaires ne sauraient légitimement s'opposer à ce que la puissance publique édicte, au sujet de son personnel et du règlement amiable des conflits l'intéressant des dispositions nouvelles non prévues lors de la signature des contrats de concession. Elles ne peuvent exciper de l'imprévision, d'une révision unilatérale des conventions en cours d'exécution. Toute concession est, à la fois, un mode de gestion d'un service public, et aussi une entreprise privée. C'est un principe admis aujourd'hui par la jurisprudence que la puissance publique en concédant pour une longue durée un monopole d'intérêt général n'a pas aliéné le droit d'intervenir pour imposer au concessionnaire les corrections qu'exige le bon fonctionnement du service public ou le maintien de l'ordre public. Sur ce point, la jurisprudence du Conseil d'Etat est constante. C'est ce que décide un arrêt du I6 Mars I9I0 dans une affaire du ministère des Travaux Publics contre la compagnie des tramways. Celle-ci excipait d'une intervention de l'Etat dans ses relations avec son personnel. Elle

Source : BIU Cujas

fut déboutée de son recours en raison de l'argument et des motifs qui viennent d'être indiqués. Les contrats passés avec les concessionnaires ne sauraient empêcher la puissance publique de prendre, dans l'avenir, pour la sauvegarde des intérêts publics toutes les mesures dont la nécessité viendrait à être reconnue par elle. La seule question qui se pose est de savoir comment dans l'hypothèse où les prescriptions imposées par l'autorité publique concédante modifieraient gravement l'économie financière de la concession, et causeraient un préjudice réel aux concessionnaires devrait être réglée l'indemnité due en réparation de ce préjudice. Il convient de ne pas laisser cette question sans solution. Aussi bien, du reste, à en juger par la facilité avec laquelle l'Etat dans ses relations avec ses fournisseurs au cours de ces dernières années a accepté les relèvements de prix motivés par les relèvements des salaires, aussi bien, il n'y a pas lieu de craindre que l'Etat en pareille circonstance se montre moins généreux. Le seul obstacle à l'application aux compagnies concessionnaires des règles générales qui viennent d'être analysées étant écarté par cet argument, la question se trouve ainsi réglée.

Application de ces principes aux usines de guerre

Pendant la guerre dans les usines travaillant pour la défense nationale, ces principes ont reçu leurs premières applications. Un décret du I7 Janvier I9I7 sur lequel nous reviendrons, car il a été repris dans un certain nombre de dispositions par la législation nouvelle, contient trois ordres de dispositions. La première, vise l'interdiction de faire grève, ou de déclarer un lock out.

La deuxième prescrit le recours obligatoire à des juridictions spéciales de conciliation et d'arbitrage.

La troisième établit l'exécution obligatoire des sentances et accompagne de sanctions l'inobservation de celles-ci.

L'extension de ces principes à l'ensemble des industries

Enfin, par suite de l'extension naturelle, due à la difficulté déjà signalée de distinguer les branches d'activité selon leur utilité sociale; en raison de la gravité croissante pour l'économie nationale, et pour l'ordre public de conflits éclatant dans des entreprises privées fortement concentrées, on a été amené à envisager l'expansion des procédures de sanction et de raréfaction, sinon d'interdiction des grèves et des lock out, à l'ensemble des industries et c'est précisément l'examen de ces procédés qui fera l'objet de nos explications futures.

Mais tout ceci se déroule, en somme, dans le cas d'une économie libérale, dont les principes sont respectés et dont la loi, les règlements ou les pratiques

Source : BIU Cujas

tirent tout leur contenu. Il n'y a là rien qui ne soit l'expression de la plus pure orthodoxie libérale, Il n'y a nulle incompatibilité, au contraire, entre ces dispositions touchant, soit la faculté de grève, soit la solution pacifique des conflits collectifs du travail, et la liberté économique. Ces mesures sont même l'expression, l'épanouissement, le plein développement de cette idée de liberté.

Les régimes autoritaires.

Il en est autrement des méthodes employées dans les pays totalitaires, les pays autoritaires, et les pays communistes, comme l'Allemagne, le Portugal, l'Italie, ou l'U.R.S.S. La conception que l'on s'y fait de l'Etat y est différente. Les relations entre patrons et ouvriers, tout en conservant en apparence leurs anciennes formes, obéissent à d'autres principes La notion de liberté y fait place à la notion d'autorité, à la notion de discipline sociale. Le travail salarié, et du reste toute activité économique y est considéré non pas comme l'expression d'une volonté libre, mais comme l'accomplissement d'une fonction sociale. Comme telle, cette activité doit s'exercer dans le cadre de l'économie nationale et conformément à une règle d'ensemble. Elle participe donc du caractère d'une fonction publique. Elle participe de l'accomplissement d'un service public. A ce titre, par conséquent, il y est fait application des principes que nous exposions plus haut, quant à l'interdiction de toute suspension de travail, et à la solution des difficultés dans les services publics. En d'autres termes, ce qui, dans un régime libéral, est considéré comme exceptionnel, devient dans un régime totalitaire régulier, réglementaire.

La loi italienne du 5 avril I926

Ainsi, en Italie, depuis la loi du 5 avril I926 qui a fait des organisations syndicales facistes placées sous l'autorité directe du gouvernement, l'armature politique et économique de l'Etat, le droit de coalition a disparu. Les grèves et les lock out sont désormais interdits sous peine de sanctions rigoureuses, et tous les conflits collectifs sont tranchés d'autorité par la magistrature du travail. On a donc rétabli, en somme, le délit, et quelquefois même le crime de coalition. Dans le système consacré par la loi italienne, en effet, la grève et le lock out ne constituent pas seulement un délit civil, le délit de suspension de travail, ou le délit de rupture de contrat de travail, pouvant entrainer la traduction de celui qui s'en rend coupable devant les juridictions privées à l'effet d'obtenir des dommages intérêts. La grève ou le lock out sont considérés comme des infractions contre l'administration de la justice, comme des attentats contre la collectivité sociale, repré-

Source : BIU Cujas

sentée par l'Etat. En d'autres termes, l'interruption collective du travail n'est plus seulement une affaire privée entre les parties en cause, elle est assimilée à une atteinte portée directement à l'ordre public, et elle est réprimée à la manière d'une véritabl sédition. On assiste bien ici à une extension de ce qui existe dans les pays d'économie libérale, uniquement à l'encontre du personnel des services publics Il y a extension (par exemple,)à l'ensemble de tout le personnel salarié de ce qui en France ne vise que les coalitions de fonctionnaires (délit prévu et puni par le code pénal). En Italie, tous les salariés, quels qu'ils soient sont soumis au même traitement, que les fonctionnaires en France, en vertu de l'idée que le travail est une fonction sociale, et que toute insubordination ou refus d'accomplir un travail est assimilable à une conspiration, à une sédition contre la chose publique. Ainsi s'explique la gradation des peines prévues selon les personnes, et selon les buts poursuivis par elle. L'article I8 de la loi de I926 s'exprime ainsi:

Le droit commun: la grève et le lock out sont des délits.

"Le lock out et la grève sont interdits. Les employeurs qui, sans motifs justifiés, et à seule fin d'obtenir de leur personnel des modifications aux conditions de travail, en vigueur, suspendront le travail dans leurs usines, établissements ou bureaux, seront passibles d'une amende de I0.000 à I00.000 lires".

Par conséquent, première hypothèse, l'hypothèse du lock out. Lock out défini par son but: la modification unilatérale des conditions du travail par le patron. Lorsque celui-ci utilise le moyen de suspension du travail pour forcer ses travailleurs à consentir à une modification des conditions existantes malgré eux, il y a lock out, stricto sensu.

"Les employés et ouvriers qui, au nombre de trois ou plus, cesseront de travailler ou travailleront de façon à porter atteinte à la continuité et à la régularité de l'ouvrage, pour obtenir de leurs employeurs d'autres conditions que celles en vigueur seront punis d'une amende de I00 à I.000 lires".

Par conséquent, le symétrique du lock out c'est la grève et la grève est caractérisée par un certain nombre de traits. D'abord il faut qu'il y ait abandon collectif par au moins trois ouvriers. Cet abandon doit être motivé par le désir d'obtenir une modification des conditions du travail en vigueur à l'aide d'une pression exercée sur l'employeur

Les "instigateurs".

Lorsqu'il y a plusieurs auteurs des délits prévus aux alinéas précédents, les chefs, instigateurs, et organisateurs seront punis d'emprisonnement pour une pé-

Source : BIU Cujas

riode qui ne sera pas inférieure à un an, ni supérieure à deux ans, en plus de l'amende prévue aux dits alinéas".

Un rapprochement s'impose entre ce texte et les anciens textes de la loi française. La Loi Le Chapelier, le code pénal de I8I0comportaient des dispositions que celle-ci semble avoir purement et simplement reproduites, puisqu'il y était fait cette distinction entre ouvriers et patrons, les patrons étant soumis à des amendes plus fortes et que ceux que l'on appelait alors les moteurs, c'est-à-dire les instigateurs, que nous appelons les meneurs, étaient soumis à des pénalités plus fortes que les simples exécutants.

Tel est le droit commun de la grève dans l'Italie contemporaine. Lorsque la grève éclate dans un Etablissement privé, lorsqu'un lock out est déclaré telles sont les pénalités encourues par les auteurs ou les instigateurs des délits. Ces peines constituent le minimum encouru, mais elles sont susceptibles d'être aggravées dans les circonstances suivantes:

Les circonstances aggravantes.

I°.- Quand le lock out, la grève ou la prestation irrégulière de travail ("grève sur le tas", "sabotage" ou "freinage systématique") s'accompagnent de violences ou de menaces destinées à contraindre, à faire, à tolérer, ou à ne pas faire quelque chose, cet emprisonnement peut aller jusqu'à un an, l'amende peut aller jusqu'à I.000 lires. Et même les peines peuvent être supérieures si la loi de I926 le prévoit.

Il y a aggravation des peines lorsque l'abandon collectif du travail se produit dans les services publics ou d'utilité publique"

Quelles sont donc les peines encourues dans ces cas, et quelles sont les raisons de ce surcroit de sévérité?

L'article I9 de la loi de I926 s'exprime ainsi:

La grève des fonctionnaires ou des agents des services publics.

"Les fonctionnaires et agents de l'État et autres administrations publiques ainsi que ceux assurant un service public ou de nécessité générale qui, au nombre de trois ou plus, après entente préalable cesseront de travailler ou travailleront de façon à porter atteinte à la continuité ou à la régularité du travail seront punis d'un emprisonnement de un an à six mois et de l'interdiction de l'exercice des fonctions publiques pour six mois. Quand il s'agit de fonctionnaires ou d'agents des services publics, la pénalité n'est donc pas la même , c'est la prison, avec comme peine accessoire, la suspension éventuelle des fonctions qu'exerçait l'intéressé.

"Les chefs, instigateurs et organisateurs seront punis d'un emprisonnement de six mois à deux ans, et

Source : BIU Cujas

d'interdiction de l'exercice des fonctions publiques pour une période d'au moins trois ans " - Renforcement ici encore des pénalités encourues par les instigateurs. Il est certain que l'abandon du service dans une fonction publique a beaucoup plus d'importance que dans une entreprise privée; il peut mettre en péril l'intérêt national, porter atteinte à l'ordre public, Il est une sorte d'insulte faite à l'autorité de l'Etat et, de ce fait, les pénalités encourues sont plus sévères, soit en ce qui concerne les auteurs ordinaires, soit en ce qui concerne les instigateurs et meneurs. "Les entrepreneurs assurant un service public ou de nécessité générale qui sans motif justifié suspendront le travail dans leurs usines établissements ou bureaux, seront punis d'un emprisonnement de six mois à un an, et d'une amende de 5.000 à I00.000 lires", outre l'interdiction temporaire de l'exercice des fonctions publiques". Donc ici encore, renforcement des pénalités puisque tandis que précédemment le lock out ne donnait lieu qu'à une peine d'amende, ici le lock out c'est-à-dire la suspension du travail émanant des patrons eux-mêmes expose ceux qui s'y livrent à une peine d'emprisonnement s'ajoutant à la peine d'amende.

"Lorsque le fait prévu par le présent article aura mis en danger la sécurité de personnes, la peine privative de la liberté sera au moins d'une année d'emprisonnement". Par exemple, une grève dans les hopitaux peut avoir pour effet de mettre en péril la vie des malades, la peine encourue sera une peine aggravée . Et enfin "si le fait a causé la mort d'une ou plusieurs personnes, la peine privative de liberté sera de trois ans d'emprisonnement au moins".

La grève dans les professions libérales.

La négligence dans l'exercice de la fonction ou la marche du service peut être assimilée à l'interruption volontaire du travail? En outre, l'exercice des fonctions sanitaires, judiciaires, les fonctions d'avoués, de notaires, les fonctions techniques d'ingénieurs, d'architectes, de géomètres, d'agronomes, toutes sont assimilées à des services d'utilité publique. Ceux qui s'y livrent risquent, en abandonnant leur fonction, d'encourir des peines plus graves que les travailleurs ordinaires. L'idée de grève est ainsi singulièrement étendue l'on peut sans doute, invoquer pour justifier cette sévérité particulière à l'encontre des membres des professions libérales, deux raisons. D'un côté le fait que ces professions libérales constituent les cadres de la vie économique et que, par conséquent, leur insubordination contre la chose publique est plus grave que quand elle émane de membres de la société

Source : BIU Cujas

appartenant à des cadres inférieurs, d'un autre côté, le fait que le rôle joué par ces élites dans la société moderne, risque, par leur inaction, d'entrainer l'impossibilité de travail d'un grand nombre d'ouvriers ou de salariés ordinaires. Ces deux raisons, l'une raison morale ou politique, l'autre raison économique et technique justifient l'aggravation des peines à leur encontre. C'est en somme la preuve de la quasi-fonctionnarisation des professions libérales dans le cadre de l'Etat corporatif. A vrai dire, cette énumération n'a pas grand sens, car dans chaque commune il appartient aux municipalités de dresser la liste des industries réputées publiques, et par conséquent, toutes les industries, toutes les activités peuvent plus ou moins y être comprises.

La grève à but politique est minime

Restent enfin, à côté de ces grèves de caractère économique, se produisant, soit dans des entreprises privées, soit dans des services publics, la troisième forme de grèves que nous avons distinguées, la grève politique. Lorsque la grève est de nature politique, elle est alors considérée non plus comme un délit, mais comme un crime contre la Nation et la législation italienne contient, pour la première fois une définition de la "grève politique"

"Lorsque" dit l'article 2I, "la suspension du travail de la part des employeurs ou la cessation ou l'irrégularité du travail, de la part des travailleurs aura lieu dans le but d'exercer une contrainte sur la volonté, ou d'influer sur la décision d'une cour ou collège de l'état, des provinces ou des communes, ou d'un fonctionnaire public, les chefs, les instigateurs seront punis d'un emprisonnement de trois à sept ans, et de l'interdiction perpétuelle de l'exercice de fonctions publiques et les autres auteurs seront frappés d'un emprisonnement de un à trois ans et de l'interdiction temporaire de l'exercice d'une fonction publique". D'après cette définition, il peut parfaitement arriver parfois qu'une grève économique dans son principe devienne politique dans ses moyens, et transforme le délit en crime. Si par exemple: des employés d'une municipalité réclament une augmentation de leur salaire, ou une amélioration de leurs conditions de travail et pour obtenir satisfaction essayent de faire pression sur le corps municipal, dans quelle mesure cette grève participe-t-elle du caractère économique, ou du caractère politique? C'est une question d'espèce, mais si l'administration l'estime politique, elle pourra trouver dans la définition même de ce crime, les éléments d'une qualifica

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

tion et d'une poursuite.

La magistrature du travail.

La rigueur de la législation italienne est du reste tempérée par l'organisation d'une véritable magistrature du travail, constituée elle-même par une section spéciale de la Cour d'appel, ayant compétence pour tous les différends relatifs au règlement de rapports collectifs de travail et concernant soit l'application de conventions collectives de travail, ou d'autres règles existantes, soit la demande de nouvelles conditions de travail. L'article I3 de la loi de I926 est ainsi rédigé : "les seules personnes qualifiées pour intenter une action relative aux litiges concernant des rapports collectifs du travail sont les syndicats légalement reconnus..."

Qui peut ester devant elle

On trouve réunis dans ce texte à peu près tous les caractères de la législation corporative: d'un côté la rigueur de la poursuite contre les grèves est tempérée par la création d'une juridiction qualifiée pour examiner les conflits collectifs soulevés par les relations du travail, mais ne peuvent être parties dans ces conflits, ne peuvent porter les réclamations devant la juridiction compétente que les représentants des collectivités, qualifiées c'est-à-dire les syndicats régulièrement constitués.

Le régime des grèves en U.R.S.S.

Dans la Russie soviétique, la législation sur les conflits du travail a suivi les vicissitudes de la politique économique, en ce sens que dans les périodes de nationalisation intégrale l'abandon collectif du travail a été rigoureusement interdit, comme un délit contre la chose publique, alors que pendant la période de la "nouvelle économie politique " (NEP) une distinction a été faite selon la qualité des employeurs. Si ces employeurs étaient les services publics la grève était interdite, si ces employeurs étaient des capitalistes privés elle était autorisée, et restreinte dans son application ou tout au moins soumise à une juridiction. En tout état de cause, une organisation juridictionnelle perfectionnée a été instituée, et à l'heure actuelle, c'est bien ainsi que sont réglés les conflits du travail. La grève est interdite, mais il existe une juridiction permettant soit de prévenir, soit de régler les conflits du travail.

Le régime allemand

Enfin, le régime allemand actuel couronne l'évolution du mouvement en supprimant à la fois les syndicats professionnels, le droit de lock out et de grève, ainsi que toute juridiction chargée de régler les conflits. Le centre de gravité de la nouvelle politique économique allemande, est en effet l'entreprise. C'est l'entreprise qui forme la cellule de l'organisation économico-nationale. Elle est assez vaste,

Source : BIU Cujas

l'entreprise cellule économique et sociale.

car l'Allemagne est un pays de concentration pour jouer son rôle technique, pour constituer l'unité technique, elle est assez vaste aussi pour permettre la collaboration hiérarchisée du chef d'entreprise, du Führer et de son personnel. Elle est assez restreinte cependant pour ne pas mettre en péril l'intérêt public comme peuvent le faire les vastes organisations patronales et ouvrières qui créent plus ou moins un état dans l'Etat, et qui ont parfois, par leur puissance, mis en danger l'ordre public et la puissance étatique. En cela , la conception nationale socialiste tend à revenir un peu à l'état d'esprit qui caractérisait les hommes de la révolution. Cette conception tend à pulvériser la matière sociale. Mais elle ne la pulvérise pas en revenant comme sous la Révolution, à l'atôme qu'est l'être humain. Elle ne donne pas à l'individu le droit d'égale participation à la question de la chose publique que lui avait reconnu la Révolution. Le droit à la participation à la vie publique s'exerce non pas sur le plan de la politique générale par l'expression du vote, mais sur le plan professionnel, sur le plan économique, par l'intermédiaire d'un "Front du travail", vaste organisation inter-corporative. Par conséquent, si d'un côté, l'Etat allemand semble faire machine en arrière, en retirant aux syndicats la puissance économique sociale et politique que ceux-ci avaient acquise, ce n'est pas pour retourner à la conception individualiste de la Révolution française, c'est pour s'acheminer vers une autre conception substituant à l'ancienne organisation syndicale, formée de corporations rivales représentant des intérêts différents une sorte de vaste communauté du travail national, qui groupera au sein d'une même organisation tous les collaborateurs de la vie économique à quelque degré de la hiérarchie qu'ils appartiennent, et quelle que soit leur fonction.

L'organisation autoritaire et hiérarchique.

L'organisation économique du IIIme Reich, n'est pas une organisation démocratique, C'est une organisation centralisatrice, hiérarchique, autoritaire. Si l'on voulait la qualifier d'un mot, on dirait que c'est un socialisme aristocratique. Entre l'Etat tout puissant et la cellule organique de la vie économique, c'est-à-dire l'entreprise, il n'y a pas de place pour un pouvoir intermédiaire. Dans chaque organe d'action existe, le même principe hiérarchique que dans le gouvernement. A la tête de chacun des organes, un Führer, un chef responsable, ayant l'initiative, l'autorité, exerçant le commandement. Autour de lui un conseil de confiance, mais sans aucune autorité exerçant un contrôle moral. C'est un défenseur, un avocat, beaucoup plus qu'une assemblée dont les avis doivent être

Source : BIU Cujas

Le règlement collectif remplace la convention collective

sollicités ou suivis. Comme mode juridique d'organisation du travail, plus de conventions collectives car il n'est possible de recourir à la convention collective que quand il y a égalité entre les partis mais un règlement d'entreprise, affirmation de la volonté unilatérale et toute puissante du chef. La convention collective était en effet considérée comme l'expression de la démocratisation de la vie industrielle, On avait dit en effet de l'ancien règlement unilatéral; "la monarchie de droit divin a disparu, le patronat de droit divin doit disparaitre, et il n'appartient plus aux patrons , de par leur seule volonté, de dicter les conditions auxquelles les ouvriers travailleront. Ces conditions seront le résultat d'une volonté concertée entre le patron et l'ouvrier, et revêtiront la forme d'une convention collective." Il n'en est plus ainsi, dit le régime national socialiste. Le principe d'autorité doit remplacer le principe de liberté. L'ordre qui doit prendre la place de la convention, la convention collective doit donc disparaitre, et être remplacée par le règlement. A la place de la convention collective, le règlement collectif.

Sans doute, n'est-il pas possible de faire disparaitre du jour au lendemain les conventions collectives. Leur contenu répond à une nécessité. Toutefois et pour bien montrer qu'il y a quelque chose de changé, la convention collective disparait en tant que telle, si le contenu en est respecté. Elle cesse de s'appeler une convention pour prendre le nom de règlement collectif et pour montrer que ce règlement n'émane pas de la volonté concertée des parties, est entériné, homologué, confirmé par le commissaire du travail.

Le commissaire du travail et son rôle.

Ce dernier est le représentant de l'autorité publique, et prend à son compte l'ancienne convention pour la transformer d'accord libre en règlement imposé. Entouré d'experts, le commissaire du travail veille à la conservation de la paix du travail, et dans ce but il désigne dans les entreprises les hommes de confiance, il reçoit leurs plaintes, et le cas échéant, il annule les décisions du chef et y substitue les siennes. Il n'y a donc pas là matière à juridiction. Il n'y a pas de discussion. Il y a simplement, lorsqu'une des parties estime avoir à se plaindre des agissements de l'autre possibilité d'en appeler au degré supérieur de la hiérarchie, et possibilité pour ce degré supérieur d'annuler les décisions, les ordres, les injonctions, les mesures prises ou données par l'agent du degré inférieur. Le commissaire veille au respect des prescriptions, des règlements privés. Il peut

Source : BIU Cujas

en édicter d'autres, et il peut en décider l'application plus ou moins étendue. Enfin, il appartient au commissaire du travail d'éviter le trouble apporté à l'ordre social par des congédiements massifs, de main d'oeuvre. Ainsi, contrairement à ce que réclament les patrons français, il n'est pas loisible à un employeur allemand de licencier à sa guise son personnel. Le licenciement massif est considéré comme une affaire d'Etat. Le gouvernement ou son représentant y participe en l'autorisant, et surtout en autorisant l'ordre dans lequel ces licenciements se feront.

L'unité morale de la communauté du travail.

Cette organisation hiérarchisée ne doit pas avoir pour effet d'ailleurs de rompre l'unité morale de tous les collaborateurs à l'activité nationale. L'unité doit exister au sein de l'entreprise, au sein de la profession au sein de la Nation. L'idée que l'Allemand appartient, à quelque degré qu'il se trouve à un groupe, et que ce groupe n'est pas autre chose que l'expression à son échelle de la volonté et de l'intérêt national, est l'idée dominante de toute l'organisation nationale socialiste. Elle revêtira la forme de la communauté d'entreprise, de la communauté de travail, expression du lien qui unit du haut en bas de l'échelle le chef à son personnel, ou pour reprendre l'expression allemande, "le Führer et sa suite" (der Führer und seine Gefolgschaft). Elle se traduira aussi par la constitution de cellules, à base régionale et surtout elle se manifestera par l'organisation géante du "Front du travail", vaste groupement de toute la population active du Reich, sans distinction de fonctions ou de situation sociale.

Le Frond du Travail (Arbeitsfront)

En d'autres termes, au sein du corps que constitue l'Empire tout entier, ilexiste un groupement important par sa masse, important par son rôle économique, c'est l'ensemble de ceux qui constituent la population active, l'ensemble de ceux grâce à qui le Reich vit, l'ensemble de ceux qui par leur productivité permettent à la totalité de la nation de vivre, et de se développer. Cet ensemble, c'est le front du travail. Dans ces groupements unitaires, les membres n'obéiront point à l'intérêt, ou tout au moins à l'intérêt mercantile et quelque peu méprisable. Le National socialisme vise en effet à substituer à l'idée de l'intérêt économique qui parait dominante dans la production et l'activité économique, proprement dite, une autre idée; l'idée de l'honneur national, l'idée de l'honneur allemand, l'idée de l'honneur professionnel. Par conséquent, le guide auquel obéiront les travailleurs, et il faut entendre par là tous ceux qui participent à la vie

Source : BIU Cujas

économique, ce guide sera le sens de l'honneur social Idée nouvelle, idée assimilable dans une certaine mesure au vieil honneur professionnel, idée assimilable aussi à l'émulation sportive entretenue dans les ateliers soviétiques et qui, dans le même temps qu'elle permet évidemment à celui qui l'emporte dans cette course d'être mieux rémunéré que ses camarades comporte aussi le fait d'être placé au pinacle et d'être mis hors de pair.

L'honneur social, fondement du devoir professionnel.

L'honneur social est au centre de la pensée nationale-socialiste. Cet honneur social abaisse les barrières sociales, il nivèle les inégalités de fortune, Il donne à chacun l'impression et la conscience de travailler sur un même pied à la rénovation nationale. Il met au coeur de chacun la loyauté intime source de la puissance vitale du national socialisme Il est à la base de la Loi du travail qui ramènera définitivement le travailleur allemand, en tant que différent du prolétaire cosmopolite à sa Patrie, à la réalisation définitive de la communauté nationale, à la solidarité indissoluble de tous les allemands en un peuple uni.

Nous avons cru devoir nous appesantir sur toute cette idéologie morale du national-socialisme, qui parait assez éloignée des idées qui retiennent notre attention, et notamment de l'idée d'abandon collectif du travail et de son interdiction, c'est pour montrer qu'il n'y a pas de place; on le conçoit aisément dans un pareil régime pour la cessation concertée du travail. Il n'y a même pas de place pour un arbitrage des conflits du travail. Il y a uniquement place pour des décisions prises par les autorités responsables aux différents degrés, avec comme organe de contrôle et d'exécution les "curateurs du travail" représentants de l'Etat soumis eux-mêmes à la surveillance administrative du ministère du Travail, et liés par les directives et les instructions qu'ils en reçoivent. Dans le Reich il n'y a donc de place que pour une organisation hiérarchique; les ordres viennent d'en haut, Ceux-ci donnés, dans le domaine qui nous occupe par le ministère du travail, sont contrôlés au degré intermédiaire par les curateurs et commissaires du travail, ils sont exécutés par le Führer à la tête de chaque entreprise et dans le cas où le Führer manque à ses obligations, on peut en appeler à l'autorité supérieure. Les chefs substitueront leur volonté à celle du Führer défaillant, ou éventuellement modifieront les décisions de celui-ci.

Les tribunaux d'honneur.

D'une notion comme l'honneur national, comme l'honneur social, à contenu plutôt moral que matériel

Source : BIU Cujas

comment faire une règle de conduite économique, sinon en imprégnant l'activité professionnelle d'autre chose que la simple poursuite d'un profit matériel? Comment en sanctionner les infractions autrement que par des amendes infligées en vertu d'un règlement ou par la décision de chefs uniquement préoccupés de la bonne marche de l'administration ou de la technique de l'entreprise. C'est évidemment un criterium qui échappe au jugement d'un chef d'entreprise que l'idée de l'honneur social. L'honneur est, en effet, une notion faite de nuances. Sa définition se laisse difficilement enfermer dans des formules étroites et précises. Le jugement des atteintes qui y sont portées doit être l'oeuvre d'un tribunal offrant toutes les garanties à la fois de compétence, d'impartialité.Et quelle meilleure forme à donner à des jugements ou à des tribunaux d'honneur comme celui-ci, sinon la forme paritaire, comportant la présence de toutes les parties en cause ? Un représentant des chefs d'entreprises, un représentant des hommes de confiance, présidés par un magistrat de l'ordre judiciaire, répond à ce but, En somme en dépit du caractère très particulier de l'idée fondamentale de l'organisation allemande, le résultat auquel on parvient est sensiblement voisin de celui que l'on rencontrera dans les législations qu'inspirent d'autres buts.

Au fond, régime paritaire, - présidence attribuée à une personne placée au-dessus de la mêlée, au-dessus des intérêts moraux ou matériels. A cet égard, nul mieux que les magistrats habitués à trancher impartialement les conflits privés ne répondent à ce but.

Leur fonctionnement.

Déjà, d'ailleurs, cette juridiction d'honneur a fonctionné. Elle conserve un caractère d'exception, elle n'intervient jamais pour ainsi dire, à l'encontre des travailleurs. Elle a surtout sanctionné des manquements de chefs d'entreprises, coupables d'abus de leur pouvoir de direction. Elle donne ainsi aux travailleurs la conviction qu'au-dessus des rapports juridiques qui les unissent à leurs employeurs, et dont la violation est du ressort de la juridiction de droit commun, existe une morale supérieure, expression du droit national socialiste. On constate donc dans le domaine qui a momentanément retenu notre attention l'expression de l'innovation continuelle que constitue le droit national socialiste, droit qui se cherche, droit qui repose sur un ensemble de notions totalement étrangères à ce que nous avons, quant à nous, accoutumé de considérer comme des règles juridiques normales, mais qui, se cherchant, ne peut trouver son expression que dans le peuple, et par conséquent;

Source : BIU Cujas

dans un sentiment d'honneur collectif.

Les particularités de l'organisation allemande.

On ne saurait contester à cette construction une certaine grandeur et une indéniable harmonie. Dernière venue des reconstitutions sociales d'après-guerre, la charte du travail du IIIme Reich a plus profondément transformé les rapports du travail et du capital que ne l"a fait la charte fasciste, ou peut-être même la constitution soviétique, car la constitution soviétique a substitué le patronat étatique à l'ancien patronat privé. Elle a transformé tous les Russes en salariés. Elle les a soumis à une hiérarchie qui, partant de l'Etat va jusqu'au dernier des manoeuvres industriels, tandis que l'organisation allemande a respecté l'entreprise en tant que telle, elle a respecté le patron en tant que tel, mais elle l'a investi de fonctions sociales qui lui donnent des droits en même temps qu'elles lui imposent des devoirs envers la collectivité.

Aussi bien l'immense différence entre l'organisation soviétique, l'organisation italienne, et la charte allemande, c'est que la charte italienne ou la charte soviétique ne font guère que substituer l'autorité étatique à l'autorité patronale. L'une et l'autre laissent subsister les relations économiques entre employeurs et salariés. La preuve en est que l'économie soviétique connait des protestations ou revendications du personnel contre les conditions du travail qui lui sont faites, dirigées contre l'Etat lui-même, représenté par les directeurs, les chefs de groupe, et tous les degrés de l'organisation économique soviétique. La loi allemande, elle, essaye d'élever la dignité du travailleur, de faire du travail la condition et la source non pas de l'exercice du pouvoir politique qui n'appartient qu'au Führer, mais l'exercice du magester morál de la vie économique. Elle entend ainsi redonner au travail sa vertu rédemptrice, et faire communier dans l'amour et dans le respect du travail les Allemands désormais ramenés à la véritable égalité, compatible avec une hiérarchie fondée sur la capacité et la discipline, sur l'autorité et l'obéissance, - et ce sont ces caractères précisément qui donnent à l'économie allemande et à son organisation, sa physionomie particulière si attachante, et aussi pour nous si peu compréhensible, quelquefois même si paradoxale.

Résumé sur l'évolution du droit relatif aux grèves.

En résumé, par une évolution fréquente en histoire, les suspensions collectives du travail, interdites et délictueuses au début du XIXme siècle, se retrouvent avec ces mêmes caractères dans les pays corporatifs à l'heure actuelle Sans doute la situation n'est-elle plus tout à fait la même. On n'efface

Source : BIU Cujas

pas un siècle d'activité syndicale comme le XIXme siècle. La situation n'est plus la même en ce sens que si cette interdiction procède toujours d'une suspicion à l'égard de l'agitation ouvrière, et de la crainte d'une atteinte à l'ordre public, elle tient cependant une balanceplus égale entre les patrons et les travailleurs; elle n'expose pas ces derniers à défendre isolément leurs misérables droits. Même dans l'organisation la moins démocratique, il y a tout de même place pour une organisation collective, dans laquelle les intérêts professionnels et moraux des travailleurs seront respectés et écoutés. Le XIX me siècle a fait l'expérience du syndicalisme, il en conteste les prétentions politiques et usurpatrices. Il ne confond plus la profession et le syndicat La corporation elle-même plus large que le syndicat puisqu'elle comporte les syndicats ouvriers et patronaux, ou tout au moins les ouvriers et les patrons est subordonnée à l'Etat. Le pouvoir politique reprend son autorité et n'accorde aux groupements que les pouvoirs qu'il consent à leur abandonner. Le syndicat la corporation, le front du travail, la communauté de travail, ensemble des travailleurs des différentes classes ou catégories devient un rouage de l'Etat Il perd en vitalité, en spontanéité, en liberté ce qu'il a gagné en étendue et en autorité. Et la meilleure preuve de cette restriction de la liberté c'est précisément l'interdiction de pousser à bout les revendications, quand les moyens pacifiques d'action ou de persuasion ont été épuisés. C'est pourquoi dans une étude consacrée à la conciliation et à l'arbitrage des conflits du travail, nous pouvons éliminer la première et la dernière époque que nous venons de discerner, puis que toutes les deux tiennent les conflits du travail au moins quand ils revêtent la forme de grèves ou de lock out pour illicites. Nous nous en tiendrons donc aux deux périodes de forme intermédiaire, la première d'un libéralisme négatif, la seconde d'un libéralisme constructif, la première qui proclame la liberté d'abandonner et de suspendre collectivement le travail, à la condition de ne point accompagner cette suspension d'atteintes à la liberté du travail, - la seconde qui, tout en reconnaissant la faculté de grèves ou de lock out, ne le fait que conditionnellement, quand ont été observés au préalable certains délais, accomplies certaines formalités, tentées certaines solutions pacifiques. A chacune de ces deux périodes correspondent deux correctifs. A la première, la tentative de conciliation

Ce qu'il y a lieu d'en retenir.

Source : BIU Cujas

tion, ou la conciliation, à la seconde l'arbitrage. A la première l'arbitrage facultatif, à la seconde l'arbitrage obligatoire.

Les deux périodes intermédiaires seront seules retenues.

Dans les deux périodes retenues il y a lieu de distinguer la première marquée par un tel respect du libéralisme que rien ne vient entraver l'exercice de la faculté de grève, tandis au contraire que dans la deuxième plus constructive, ou organique, on s'efforce tout en laissant une certaine liberté aux conflits du travail de les prévenir et de les légaliser. Toutefois, dans ces deux périodes, on s'efforce de concilier ce que la liberté du travail individuel ou collectif a de respectable avec ce que l'intérêt général a de légitime, tout en s'efforçant de respecter l'équilibre entre ces deux intérêts et de ne point sacrifier l'un à l'autre.

On peut alors véritablement parler de conflits collectifs d'intérêts entre deux groupes de personnes puisque tous les deux sont placés sur le même pied et qu'on s'efforce de les équilibrer ou de les arbitrer.

En tout cas, comme la France n'a pas encore dépassé la seconde de ces étapes, comme elle vient même à peine de s'y engager, comme son expérience est courte, et comme elle ne parait pas mûre pour les solutions autoritaires, soit parce que ces dernières impliquent par un engrenage continu la main mise sur toute la vie économique, soit parce qu'elles répugnent à son libéralisme naturel, nous nous en tiendrons à l'exposé des méthodes proposées ou employées pour apaiser ou pour résoudre les conflits de force dans le domaine du travail.

La caractéristique des conflits de force.

Ces conflits de force offrent en effet une double particularité. D'une part, à l'exclusion des conflits de droit d'interprétation, eux seuls relèvent spécifiquement de ces méthodes particulières, d'apaisement. Ces conflits de force sont en effet l'objet, la matière essentielle , spécifique des solutions conciliatrices ou arbitrales. D'autre part, ils mettent aux prises de puissants groupes luttant dans le cadre de l'Etat, pour la défense de leurs intérêts. Et ils se poursuivent parfois avec une violence telle, un acharnement si grand que successivement les industriels eux-mêmes, puis les groupements intéressés, et enfin l'Etat, désireux de protéger ses ressortissants et son activité économique, sont amenés à entrer dans la lice et à imaginer des solutions pour le règlement pacifique de ces conflits. Aussi bien, cesconflits ont-ils un double caractère. Caractère interne, mettant en jeu, par conséquent, l'ordre public, social et justifiant ainsi l'intervention des pouvoirs publics, caractère

Source : BIU Cujas

international, qui justifie encore davantage l'intervention de l'Etat, chargé de la représentation des intérêts collectifs, de l'unité nationale. En effet, comme nous l'avons déjà remarqué, ces conflits, en raison de l'étroite interdépendance économique des Etats peuvent arriver à constituer des conflits d'intérêt international. Sans doute, avons-nous indiqué la portée qu'il convenait de donner à cette notion, sans doute avons-nous montré qu'il ne faut pas exagérer cette portée internationale. Il n'empêche qu'un arrêt dans le fonctionnement de la production, la pénurie des produits ou des matières qui en est la suite, la diminution du pouvoir d'achat des nations atteintes, déterminent des contre-coups inévitables, non seulement dans l'économie nationale, de l'Etat immédiatement intéressé, mais aussi plus ou moins selon les circonstances, sur les marchés mondiaux et sur les économies nationales qui dépendent de ceux-ci. Par conséquent, de cet enchevêtrement de relations établi entre les nations, il est certain qu'une grève en apparence purement nationale peut avoir des répercussions internationales fort importantes. Ainsi apparait le caractère international du problème, international dans ses répercussions, d'ailleurs beaucoup plus que dans ses solutions, car s'il ressort nettement de ses données que la prévention et le règlement des luttes ouvrières constituent une tâche qui ne peut être menée à bonne fin internationalement, par une méthode unique, elle doit être au contraire, recherchée dans le cadre national, en vue de la prospérité de l'économie universelle, et de l'amélioration du bien être de la classe ouvrière qui en dépend.

leur aspect international.

La tâche du pacificateur.

La tâche du pacificateur consiste donc à intervenir entre les groupes sociaux des ouvriers et des patrons luttant l'un contre l'autre au sein de l'Etat, les associer en une unité plus haute, en un ensemble productif et d'arriver ainsi, si la chose peut se réaliser à la formation de ce que les Allemands appellent une communauté de travail. C'est un résultat recherché généralement dans une action s'exerçant non pas sur des individus comme tels, mais sur des groupes réunis en associations professionnelles et c'est pourquoi dans la poursuite de la paix sociale, il faut, avant de parvenir aux solutions directes s'adonner à la recherche de solutions médiates, et notamment proclamer la liberté syndicale, quelquefois même l'obligation syndicale, tant il est vrai que la paix ne peut être assurée que sur des groupements solides et non pas simplement en mettant en face l'Etat autoritaire d'une part et les individus d'autre part.

Il s'agit donc ici d'une politique à la fois

Source : BIU Cujas

économique et sociale. Economique dans ses fins, c'est-à-dire dans la régularité, l'équilibre, la constance de la production, - et de cet aspect économique du pro. problème, les employeurs sont les principaux représentants , car en général cette productivité, cet équilibre de la production signifient pour eux la production maxima, la rendabilité optima de leur entreprise.- Sociale dans ses moyens c'est-à-dire la satisfaction donnée aux légitimes aspirations des travailleurs, gage de la poursuite de leurs efforts. L'aspect social de la question ressortit beaucoup plus de la répartition des biens que de la production des biens. C'est pourquoi les ouvriers y mettent l'accent.

Mais quel que soit son but lorsqu'un conflit de cette nature éclate, le rôle des conciliateurs est assimilable à celui de pompiers ou d'infirmiers se portant sur le lieu d'un sinistre pour en diminuer et pour en circonscrire les effets..

la circonscription du mal.

Ils s'efforcent de former autour des oppositions d'intérêts sans cesse renaissants, le réseau d'arrangements juridiques toujours nouveaux, constamment adaptés aux circonstances, dans le but de régler pacifiquement les conflits, et c'est précisément, parce que ces conciliateurs, ces médiateurs doivent tenir compte de ces circonstances mouvantes, changeantes, individuelles, de ces cas d'espèce sans cesse renouvelés, qu'il est impossible de les soumettre à une règle rigoureuse, de leur dicter leur conduite, ou leur attitude comme on peut le faire à des magistrats chargés simplement de régler des questions d'ordre juridique par l'application de normes préétablies.

Les conciliateurs, les arbitres, contribuent ainsi, comme les conventions collectives, à l'élaboration desquelles ils s'associent étroitement, à renouveler, à rajeunir, à adapter le droit ouvrier au coeur duquel ils sont placés, et qu'ils contribuent peut-on dire, constamment à édifier. C'est dire à la fois la complexité et la difficulté de leur tâche, en même temps que son immense importance. C'est dire aussi la diversité des méthodes auxquelles ils doivent recourir, non sans toutefois qu'une certaine unité ne puisse s'y découvrir. Aussi bien, quand, les divers pays se sont trouvés placés devant la nécessité de trancher pacifiquement les conflits du travail, pour en éviter la multiplication ou pour en prévenir l'aggravation, ils ont eu recours à différentes méthodes, qui en rendent par fois le classement, l'agencement systématique difficile même pour les besoins d'un exposé méthodique. Il en est d'autant plus ainsi que cette diversité, tout en étant due parfois aux circonstances, de temps et de lieu, à la structure économique et sociologique des

La diversité des méthodes selon les pays.

Source : BIU Cujas

différents états provient aussi parfois de la psychologie sociale et de la mentalité collective de leurs habitants, laquelle s'exprime et se reflète dans leurs institutions politiques, dans la place qu'ils font à l'Etat, et aux citoyens, dans les rapports d'autorité qu'ils établissent entre eux, dans leurs institutions juridiques, voir même dans leur conception du droit. Le droit considéré pendant longtemps comme une norme, comme une règle s'imposant à tous les individus, quel que fut le régime politique sous lequel ils vivaient, tend à l'heure actuelle à devenir subjectif, national et à s'incorporer dans la conception que l'on se fait de l'Etat. Il est inévitable que toutes ces conditions sociales de la vie ouvrière se reflètent sur les solutions apportées aux conflits ouvriers, et sur les méthodes que l'on emploiera pour les régler.

Leurs ressemblances et leur tendance à l'unification.

Toutefois, derrière ces diversités, se rencontrent certaines uniformités. Et surtout, si la diversité est grande au point de départ- parce que les circonstances peuvent être diverses, et les caractères variables, elle est beaucoup moindre au point d'arrivée en raison de l'influence des nations les unes sur les autres, en raison de la contagion, de l'imitation, de la documentation qu'elles vont chercher les unes chez les autres. Ici encore, de même qu'en matière de droit ouvrier général, l'évolution des méthodes de solution des conflits du travail vers deux ou trois grands types majeurs, symbolise et résume la tendance de la législation du travail à l'internationalisation et à l'uniformisation. De toutes les branches du droit, nulle à l'heure actuelle n'a en effet une tendance aussi grande à l'uniformisation à l'internationalisation que le droit ouvrier, soit à cause de l'unification des conditions techniques de production, soit surtout à cause de l'uniformité des aspirations ouvrières, soit enfin, parce que le droit ouvrier doit s'unifier de nation à nation, sous peine de donner à certains états une telle prime à l'immigration chez eux des travailleurs moins bien traités, que toutes les défenses opposées à cette émigration seraient vaines. Cet ensemble de raisons expliquent l'internationalisation du droit ouvrier, et en matière d'arbitrage et de conciliation en dépit des caractères nationaux qui sont à la base des différends, cette uniformité joue dans le sens de l'unité des méthodes adoptées, lesquelles arrivent, somme toute, à se grouper assez commodément autour de trois ou quatre grands types principaux.

Les deux principaux systèmes

Dans tous les états industrialisés où les conflits du travail mettent aux prises des collectivités, et où se pose la question de la solution à y apporter, le problème est de savoir le but à assigner à ces tenta-

Source : BIU Cujas

tives de solutions pacifiques. La procédure adoptée, le mécanisme institué doivent-ils servir uniquement à aider impartialement les parties dans les efforts qu'elles tentent pour règler leurs différends et aboutir à faciliter la conclusion d'un accord, sous forme de convention collective ? En d'autres termes, l'autorité, le législateur doit-il se borner à offrir simplement, sans l'imposer, aux parties le cadre dans lequel elles pourront utilement intégrer leurs accords ou leurs tentatives pacificatrices ? Ou bien, au contraire, ces moyens doivent-ils être utilisés en vue d'intervenir officiellement, et par là même politiquement, c'est-à-dire en faisant agir l'autorité même de la puissance publique pour orienter dans un sens déterminé la forme de ces arrangements et le contenu de ces accords collectifs, en faire le prélude de règlements administratifs qui s'en inspireront pour la règlementation de la durée du travail, des conditions du travail, la fixation du taux des salaires, l'établissement de délégués, l'établissement de procédures de conciliation etc.. ? Faut-il en un mot, qu'au lieu de proposer des solutions l'autorité publique les impose ?

Si l'on considère en effet la règlementation relative à la question dans les différents pays, on se trouve immédiatement en face de deux grands groupes de solutions.

A-Les solutions proposées.

D'une part, une organisation ayant pour objet de renforcer le désir d'entente des parties, et de faciliter leur conciliation avec ou sans l'aide de l'Etat, ce sont les systèmes de conciliation. D'autre part, une organisation qui, sous une forme plus ou moins rigide, et à de certaines conditions notamment dans l'hypothèse ou une tentative bénévole de conciliation a échoué, prévoit l'intervention déterminante de l'Etat, dans la fixation des conditions du travail et du maintien de la paix industrielle. C'est alors le système de la contrainte, le système de l'obligation. Entre ces deux systèmes extrêmes : faculté, contrainte, s'échelonne toute la gradation des nuances intermédiaires et que nous aurons d'ailleurs l'acccasion de retrouver en étudiant précisément les cas où l'état se contente d'offrir, et ceux au contraire où il impose des solutions.

Prévention et conciliation

Généralement d'ailleurs, et par suite de la prédominance des idées de liberté économique et contractuelle, au moment où elles ont été adoptées, les premières méthodes de prévention et de règlement des conflits du travail se bornent à favoriser et à faciliter la conciliation à l'exclusion de toute intervention de l'Etat, ou de ses agents. Ceci sans préjudice bien entendu des cas où durant cette période, la grè

Source : BIU Cujas

était purement et simplement interdite. Mais du jour où la grève fut reconnue comme licite, tout en s'efforçant de la raréfier, car dès cette époque on en avait compris les dangers, c'était dans la voie de la liberté, et dans la voie de solutions offertes, proposées que l'on s'était orienté.

C'est le système anglo-saxon.

Appartiennent ou ont appartenu à ce groupe, l'Angleterre et ses principaux Dominions, notamment le Canada demeurés fidèles au libéralisme non interventionniste. Restent aussi fidèles à ce principe de la conciliation la Belgique, le Danemark, le Japon, les Pays-Bas, l'Autriche, la Pologne, la Tchéco-Slovaquie. Jusqu'en I936 la France faisait partie de ce groupe puisque jusqu'alors elle ne connaissait que la tentative facultative de conciliation et la tentative facultative d'arbitrage, d'après la Loi de I892 incorporée au code du travail.

B-Les solutions imposées.

Quant aux pays qui possèdent une règlementation officielle, du problème des conflits ouvriers, ils font appel dans une mesure d'ailleurs variée à l'intervention de l'Etat et au principe de l'obligation, soit à titre exceptionnel, par exemple seulement pour les conflits dans les entreprises publiques, ou à titre général les conflits intéressant la collectivité à quelque titre que ce soit. Ce groupe a tendance à recruter de plus en plus d'adhérents. De même que l'intervention - nisme économique fait des progrès fût-ce dans les pays le plus attachés au libéralisme, de même l'idée d'une solution autoritaire, obligatoire des conflits du travail fait d'incessants progrès même en laissant de côté des pays comme l'Allemagne, l'Italie ou la Russie, qui font plus que rendre obligatoire l'arbitrage puisque somme toute, ils interdisent purement et simplement les conflits collectifs du travail et soumettent les difficultés qui peuvent surgir à leur occasion à une règlementation d'initiative administrative ou à une juridiction spéciale qui peut se saisir d'office, une juridiction qui n'arbitre pas, mais qui juge.

a)L'Australasie

Mais, même en dehors de ces pays dont le caractère autoritaire ne permet pas de les assimiler aux autres, appartiennent à cette catégorie distinguée : I°- les pays de l'Australasie, véritables pionniers en cette matière, l'Australie et la Nouvelle Zélande ont été pendant longtemps les seuls exemples de régimes de solution obligatoire des conflits du travail. Fort étudiés à la fin du XIXè siècle, ces pays qualifiés de "pays sans grèves", ou de "socialisme sans doctrine",

b)La France

ne sont plus aujourd'hui les seuls. 2°) La France qui sans doute avait fait la brève expérience d'une organisation de cette nature dans les usines consacrées à

Source : BIU Cujas

la Défense nationale, par le Décret du I7 Janvier I9I7 était revenue à son ancien libéralisme , mais elle a étendu le principe de l'obligation de la tentative de conciliation et de l'arbitrage à l'ensemble des entreprises depuis un an, depuis la loi du 3I Décembre I936.

c)Les Etats-Unis

3°) Enfin, on peut même associer à ce groupe l'Amérique de Roosevelt, qui en vertu des codes du travail tend de plus en plus à se rapprocher de nous, et à instituer une sorte d'arbitrage obligatoire pour la solution des conflits ouvriers.

Les étapes de la procédure.

Quoi qu'il en soit de ces différences qui prendront tout leur relief quand nous étudierons par la suite le détail des institutions des divers pays, il est possible, partout, de distinguer deux étapes dans la solution pacifique des conflits du travail. Etapes dont la procédure parcourt tantôt le cycle complet, et dont tantôt seulement la première.

L'arrangement amiable ou conciliation.

On entre dans la première étape quand les organismes institués pour règler les conflits de cette nature se bornent à intervenir pour négocier un arrangement. A ce moment, dans la plupart des cas, le conflit n'a point encore éclaté. Il menace, il n'a pas encore dégénéré. La grève n'a pas été proclamée, le lock out n'a point été décidé. Il y a par conséquent place pour un accord, pour une entente, pour une conciliation. Celle-ci peut se dérouler d'ailleurs elle-même en deux phases. Il arrive souvent, en effet, qu'elle ait débuté entre représentants des parties en cause, et que faute par elles de s'être mises d'accord, cette tentative de conciliation sorte de l'intimité des conversations entre employés et patrons, pour pénétrer sur le terrain d'une publicité un peu plus grande, et se poursuive en présence ou devant des institutions officielles qui leur sont offertes comme moyen de converser pacifiquement. Cette étape où la procédure se déroule sans intervention du principe de l'obligation, si ce n'est la contrainte des parties de tenter cette conciliation, cette étape qui se traduit sous la forme de négociations menées à l'amiable, dirigées ou non par un président étranger, constitue la tentative de conciliation. Elle est soit spontanée, soit provoquée par la médiation d'une tierce personne en dehors des parties en cause. Il y a donc conciliation à ce stade et qui dit conciliation dit conversation, conversation bénévole, amiable, conversation volontaire, spontanée ou provoquée.

Si à ce moment la procédure n'aboutit à aucun résultat, une autre solution est possible. Une ou plusieurs personnes étrangères au conflit, agissant seules ou avec le concours de représentants, de mandataires

Source : BIU Cujas

des parties en litige, ou de personnes ayant une compétence particulière, soumettent aux parties une proposition transactionnelle susceptible de servir de base à une conciliation.

La solution juridictionnelle L'Arbitrage.

Cette proposition peut se présenter soit sous la forme d'une autre entente, soit sous la forme d'une décision si les parties ont décidé de se soumettre d'avance à la solution à intervenir. Cette phase de la procédure par laquelle on substitue à l'entente directe entre les parties une proposition d'entente à laquelle elles doivent souscrire, ou une solution à laquelle elles doivent obéir cette phase s'appelle l'arbitrage. La différence qui sépare l'arbitrage de la conciliation, c'est que dans le premier cas la solution est le résultat d'une entente amiable plus ou moins spontanée, encouragée entre les parties. Dans la seconde, elle est l'oeuvre de tierces personnes, à la sentence desquelles on se rallie par avance.

L'arbitrage ainsi compris s'apparente à un véritable jugement privé, avec cette différence que le juge au lieu d'être désigné par l'autorité et de préexister au conflit, est un juge choisi par les parties elles-mêmes ou que les parties elles-mêmes s'entendent pour s'en remettre à une tierce personne du soin de choisir.

Cet arbitrage lui-même n'a d'ailleurs pas toujours la même nature. L'arbitrage peut être facultatif, ou bien obligatoire. Il peut être facultatif dans son recours, il peut être facultatif dans son exécution.

Facultatif dans son recours lorsque les parties sont libres ou non, une fois la tentative de conciliation ayant échoué, de faire appel à l'arbitrage.- Facultatif dans son exécution, en ce sens que même lorsque les parties ont convenu de s'en remettre au soin d'une tierce personne de règler leurs différends par une décision, elles peuvent ou non se soustraire à cette exécution. La seule contrainte qu'elles aient alors à subir, est celle bien minime, il faut le reconnaître de l'opinion publique.

Il est parfois difficile de distinguer les deux périodes.

A la vérité, la distinction entre les deux étapes ainsi discriminées, cette distinction entre médiation et arbitrage est, dans la pratique, beaucoup moins rigoureuse qu'elle ne paraît. Souvent en effet, on passe de l'une à l'autre, ou on revient de l'une à l'autre sans s'en apercevoir. Ce sont souvent les mêmes organismes qui continuent à fonctionner, bien qu'avec des attributions différentes. C'est d'ailleurs précisément dans les pays ou l'Etat n'intervient pas pour imposer l'application de solutions de conciliа-

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

tion, c'est dans les pays où il n'intervient pas pour imposer l'exécution des sentences arbitrales, que l'on ressent le plus vivement la différence entre les deux étapes et qu'elle se manifeste avec le plus de relief. Soit au cours de la première étape, c'est-à-dire de tentatives de conciliation, soit au cours de la 2ème étape, c'est-à-dire de la médiation plus ou moins arbitrale, s'impose souvent l'obligation d'éclairer avec précision les circonstances de l'espèce. Il convient de ne jamais oublier qu'il n'y a pas de conflit type, et que l'on est toujours en face de cas d'espèce. C'est pourquoi il est toujours nécessaire d'instruire avec beaucoup de soin les circonstances de l'espèce. Il n'y a pas de solutions polyvalentes dans des conflits mettant en jeu autant des questions de force, d'intérêt économique, que des questions juridiques. Comment négliger par exemple la situation économique particulière de l'industrie où se déroule le conflit ? Il est donc indispensable que l'autorité chargée de participer à la solution amiable, ou juridictionnelle et arbitrale du conflit, s'enquière de la situation économique, qu'elle enquête sur les circonstances particulières du cas qui lui est soumis. Il est indispensable qu'elle détermine par les moyens qu'elle juge bon, les forces respectives en présence, lesquelles constituent un des éléments du conflit et qui sont aussi un des éléments déterminants de sa solution. Comment procéder à cette enquête ? Cette étude ne peut généralement être faite au cours même du litige. D'abord parce qu'à ce moment les esprits n'ont plus la sérénité nécessaire pour un examen impartial des choses. En particulier si l'on veut procéder à cette enquête sur les circonstances de l'espèce, en demandant aux parties les renseignements qu'elles peuvent fournir, il y a grande chance pour que ces renseignements soient déformés et aboutissent à être plutôt des défenses, des plaidoyers qu'une documentation véritablement impartiale. D'un autre côté, une investigation de cette nature exige toujours un laps de temps assez long, alors qu'au contraire la solution du conflit exige d'être rendue dans un délai rapide, sous peine de se prolonger indument et de surexciter les esprits. Par conséquent, il se peut que l'on adjoigne à la procédure principale de solution du conflit, une procédure latérale accessoire d'enquête, destinée à écarter si faire se peut les circonstances extrinsèques, pour en ajourner l'examen, et à préciser la solution de fait. C'est une sorte de préface de la conciliation ou de l'arbitrage, ou une mesure complémentaire, ou une mesure auxiliaire. L'enquête peut d'ailleurs, lorsqu'elle intervient après que la solution a été rendue

La difficulté de solutions types.

La nécessité des enquêtes d'information.

Source : BIU Cujas

être un moyen de ressaisir une solution manquée. Supposez que la décision intervenue n'ait point reçu l'assentiment des parties en conflit. Le but de l'enquête, le but de la recherche peut être d'agir non pas tant sur les parties elles-mêmes, mais sur l'opinion publique, de lui permettre de se former en connaissance de cause, un jugement et de l'amener ainsi à exercer une action sur les parties en présence, voire même, en instruisant ces parties de les amener à demander ou accepter une solution pacifique dans une atmosphère éclaircie par une information meilleure. Les conflits ouvriers participent donc bien d'une forme très particulière de litiges qui n'ont pas grand chose de commun avec les conflits individuels, ou les conflits dont on saisit généralement les organismes judiciaires. Aussi convient-il que leur examen soit soumis à des règles très particulières ou plutôt à une certaine latitude dans l'application des règles très générales auxquelles ils sont soumis. A vrai dire, cette enquête n'est point une étape particulière de la procédure. Toujours elle s'impose à titre d'instruction préalable et continue. Elle acquiert parfois une importance telle qu'elle semble constituer une phase distincte et presque étrangère à la procédure elle-même en ce sens que l'entente peut intervenir avant que l'enquête n'ait pris fin. C'est pourquoi elle mérite d'être étudiée à part, à côté de la tentative de conciliation et de la phase arbitrale. A notre avis, il serait même bon que la pratique s'en généralisât. L'objectivité des débats s'en ressentirait heureusement, et ceci n'a jamais été plus vrai que dans la France actuelle. Notre pays est d'une pauvreté remarquable en ce qui concerne les statistiques sociales. On ignore aujourd'hui le véritable nombre des chômeurs authentiques et leurs professions. On ne sait pas si, parmi les chômeurs figurent des ouvriers professionnels ou simplement des indigents qui ont profité de l'organisation de ces fonds de chômage pour s'y inscrire et passer par conséquent de la qualité d'indigent quelque peu humiliante à celle de chômeur plus relevée dans l'échelle sociale.

Exemples d'enquêtes nécessaires.

Ceci démontre la nécessité, à côté de la procédure de conciliation et d'arbitrage, d'une procédure d'enquête, qui, dans le même temps qu'elle devrait être spéciale de façon à éclairer les données d'une espèce, particulière, n'en devrait pas moins être poursuivie d'une façon continue de façon à fournir aux arbitres une situation ou des éléments de solution.

Les différents plans d'étude possibles

Les éléments d'une procédure amiable ou pacifique des conflits du travail ainsi dégagés, l'étude des méthodes effectivement employées pour les mettre en

Source : BIU Cujas

jeu, peut se faire selon divers procédés. Procédé logique - procédé chronologique - procédé géographique.

a)Méthode logique

Un premier procédé pourrait consister à sérier les systèmes, à les classer d'après leur critérium majeur distinctif, c'est-à-dire que l'on distinguerait les systèmes de médiation, de conciliation, d'arbitrage facultatif, les systèmes de tentative de conciliation ou d'arbitrage obligatoire, et enfin les systèmes de solution autoritaire, de solution judiciaire des conflits du travail. Ce système aurait l'avantage de l'ordre et de la clarté apparentes. En réalité, il aurait l'inconvénient de conduire à des répétitions et de donner l'impression d'une rigueur d'arrêtes qui ne correspond pas à la réalité car tous ces systèmes tendent à s'interprèter.

b)Méthode géographique

Un deuxième procédé qui participerait à un degré plus considérable de ces défauts consisterait dans une série d'études géographiques examinant pays par pays le régime employé. Ce système aurait l'avantage de permettre des allusions particulières à l'historique ou aux conditions sociales, politiques, économiques des divers pays. Néanmoins, il se heurterait dans une étude systématique et dogmatique comme peut l'être une étude de législation comparée comme la nôtre, à l'objection de donner une vue fragmentaire des choses, et d'atténuer cette impression d'uniformité qui résulte de l'examen du fait.

c)Méthode chronologique.

Le troisième procédé est en quelque sorte chronologique. Il consiste à prendre les faits dans leur déroulement dans le temps. S'il s'agit en effet d'un litige soumis à une procédure d'arrangement ou à une procédure de règlement, cette procédure comprend des phases, des degrés. Il y a lieu de parcourir ces étapes, d'un bout à l'autre, en examinant pour commencer les organismes existant, en recherchant la manière dont ils sont saisis de l'affaire qui leur est soumise, en déterminant les actes, les incidents qui peuvent marquer la procédure qui se déroule devant eux, enfin, en recherchant comment cette procédure se termine, quelle est la conclusion finale, et quelle est l'exécution de la décision intervenue.

Autant de phases, autant de problèmes; Autant de problèmes, autant de solutions, les unes empiriques, les autres logiques, - les unes isolées, les autres systématiques. Autant de questions, autant de réponses que de pays, autant de réponses que de tempéraments ou de régimes politiques et de circonstances juridiques ou économiques. Et c'est pourquoi nous avons esquissé au début de nos explications le plan que nous entendons suivre. Ce plan chronologique nous conduira de

Source : BIU Cujas

l'étude des organismes et des institutions de solution pacifique des conflits collectifs du travail, sorte d'examen de l'organisation judiciaire spéciale à ces conflits, à la description analytique de la procédure avec les modalités, les incidents qui la caractérisent et qui peuvent la marquer jusqu'à la solution qui la couronne, aux décisions qui la terminent et à la valeur et aux caractères que présentent ces décisions.

Source : BIU Cujas

Première Partie

LES INSTITUTIONS DE PREVENTION ET DE SOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL.

-:-:-

Les causes et les conditions du développement des institutions de conciliation et d'arbitrage.

Il existe entre toutes les institutions de progrès social et d'organisation sociale une très étroite connexité, qui soumet leur évolution à un véritable synchronisme. Dans le domaine qui nous occupe, se développent parallèllement : l'industrialisation, c'est-à-dire la tendance de la production à revêtir la forme capitaliste, mécanique, concentrée, la multiplication des conflits collectifs et un mouvement parallèlle de solutions amiables de ces conflits. La preuve de cette connexité et de ce parallèllisme est le fait que le pays où les trois premiers phénomènes ont été les causes économiques plus précoces, les plus développés, le pays qui a été le théatre de la Révolution industrielle de la fin du I8ème siècle; le pays qui a vu apparaître les syndicats les plus précoces et les plus puissants, le pays qui a été le théatre d'agitations ouvrières comme le ludisme, ou le chartisme, est aussi celui où les solutions amiables des différends collectifs du travail ont été le plus anciennement étudiés, organisés, et ont atteint, dès à présent le plus de variété et le plus d'efficacité.

Il est juste d'observer d'ailleurs que ce développement implique également un certain libéralisme politique. Le propre de ce pays, est que le progrès de l'association professionnelle, la règlementation contractuelle des conditions du travail par des accords, intervenus entre associations intéressées, la création d'institutions pour la solution des conflits du travail, dépassent largement le domaine des intérêts privés, auxquels la puissance publique peut demeurer

Source : BIU Cujas

étrangère ou indifférente. Ces manifestations ont un caractère quasi-politique dont on comprend que l'exercice soit selon les époques, les tendances, les formes de gouvernement tolérées, encouragées, voire même prescrites.

Ce résultat n'est d'ailleurs obtenu qu'à la suite d'une lente évolution des idées et des faits. Comme toujours dans ce domaine, surtout en pays Anglo-Saxons, où l'intervention de l'Etat est vue sinon d'un mauvais oeil tout au moins avec une certaine répugnance et quelque méfiance, l'initiative privée a précédé l'action officielle. En France, au contraire, où l'Etat est souvent critiqué, c'est cependant à lui que l'on a recours pour la solution de problèmes de ce genre. Ainsi lors de la République de I848 qui rappelle par plus d'un trait les évènements de I936, c'est dans une commission du Travail, véritable anticipation des Accords Matignon que l'on avait cherché le moyen de règler les difficultés entre patrons et ouvriers.

Conditions politiques.

Quoi qu'il en soit, en Angleterre, c'est à l'initiative privée que l'on doit les premiers essais en cette matière. Le besoin a créé l'organe, et ces organes en se multipliant, en se diversifiant ont fait apparaître la fonction. En tous pays d'ailleurs l'évolution n'a pas suivi la même voie. Elle n'a pas atteint à la même époque le même degré de développement et de perfectionnement. Les tempéraments nationaux, les régimes politiques, l'organisation économique, l'organisation technique, la puissance ou la faiblesse syndicale ont eu leurs répercussions sur la cadence du développement, et sur la forme des institutions. Aujourd'hui, presque partout le stade des organismes purement privées est dépassé, ou, tout au moins, quand les organismes privés survivent, en raison de leurs qualités propres, ils se complètent d'organismes publics, qui jouent un double rôle : ou bien ils suppléent, l'initiative privée absente ou défaillante, ou bien ils servent d'éducateurs des associations professionnelles, dans leur rôle de prévention et de solution de conflits. Il n'en demeure pas moins intéressant quel que soit le rôle actuel des organes privés, d'en retracer l'évolution. Ceci pour deux raisons. D'abord parce que l'on comprendra mieux le chemin parcouru , ensuite, parce que souvent en raison de l'évolution en spirale qui semble faire revenir l'humanité en arrière, c'est à ces institutions en apparence périmées, condamnées que l'on revient. C'est ce que prouve, par exemple l'utilisation de plus en plus fréquente, et pour des raisons d'ailleurs diverses, des délégués d'ateliers, d'usines, d'établissements à côté des délégués syndicaux.

Source : BIU Cujas

Division de l'étude

En combinant, par conséquent, le but, la forme, le caractère des organismes de solution pacifique des conflits du travail, il est possible d'y faire les distinctions suivantes :

I°- Les organismes de prévention, de conciliation de juridiction arbitrale, tolérés, règlementés encouragés.

2°- Les organismes privés, officiels ou mixtes, offerts, proposés ou imposés.

C'est cette 2ème disposition que nous adopterons et nous étudierons successivement dans deux paragraphes les organismes privés ou libres, et les organismes officiels ou publics.

§ 1 - Les organismes privés ou libres de Prévention, de conciliation et d'arbitrage des conflits du Travail.

L'étude de ces organismes privés ou libres est intéressante moins en ce qui concerne leur constitution, leur structure et leur fonctionnement; qui somme toute, ne diffèrent guère de ceux de tous les organismes poursuivant le même objet, que pour prouver leur spontanéité, et leur simultanéité d'apparition partout où se sont posées les mêmes questions, partout où il a fallu faire face aux mêmes difficultés. Ceci est le leit-motiv qui permet d'expliquer la tendance de la législation du travail ou des institutions de progrès social à l'uniformité. Une des caractéristiques de l'économie sociale contemporaine est en effet, la tendance à se jouer des barrières ou des frontières, à se poser les mêmes problèmes et à essayer de les résoudre par les mêmes solutions. Cette uniformité se retrouve ici.

Le but et la composition des organismes.

Prévenir.concilier.juger.telles sont les trois étapes de la procédure de solution pacifique des conflits du travail. La prévention consistera à empêcher les conflits de naître. La conciliation aura pour but d'en favoriser l'examen amiable, et sans esprit de chicane. L'arbitrage se proposera d'en imposer la solution ou tout au moins d'en faire admettre d'avance, par les intéressés, la solution quelle qu'elle soit.

Or, tandis que la prévention et la conciliation s'accomodent de la participation des intéressés eux-mêmes, ou de leurs représentants qualifiés en lesquels les intéressés ont confiance et la postulent même, dans une large mesure, au contraire, la solution arbitrale n'implique pas nécessairement cette

Source : BIU Cujas

intervention, cette participation des parties en cause. Elle postule même plutôt l'intervention d'un tiers d'une personnalité, d'une institution hors du débat, et désintéressée. Aussi, est-ce à des Commissions, ou à des comités composés généralement de délégués des deux parties en cause qu'a été spontanément confié l'examen préventif ou amiable des litiges. Quelque loin que l'on remonte dans l'étude de ces problèmes, quelques vieilles que soient les institutions rencontrées, c'est toujours sous forme de comités mixtes, paritaires qu'ils se trouvent constitués . En revanche c'est à de véritables juridictions où les intéressés sont absents, ou présidés et départagés par un tiers impartial, qu'a été généralement commis le soin d'apporter les solutions arbitrales, les sentences et les décisions. L'étude des commissions et des comités de rencontre, de conversation, de conciliation et des organismes de juridiction libre, encouragés ou prescrits, va l'établir.

Leur origine

Comme toujours, quand il s'agit d'une étude de source, il est extrêmement difficile de retrouver l'origine d'institutions privées, libres, destinées à empêcher les conflits de naître ou de s'envenimer, par des conversations fréquentes, régulières entre les employeurs ou leur représentants, qualifiés d'une part, et les délégués de leur personnel, délégués d'un établissement ou d'une profession d'autre part. Cette idée a dû naître, vraisemblablement dans les esprits aussitôt que l'extension de la dimension des entreprises a rendu impossibles les relations humaines, quotidiennes, régulières, entre chaque travailleur et son patron. Du jour, en effet, où l'entreprise a changé de caractère, où l'atelier individuel a fait place à la fabrique, du jour même où les rapports individuels se sont transformés par l'apparition du salariat à domicile, ces relations personnelles se sont modifiées, il n'y a plus eu place pour ces rapports humains Comme, nécessairement, les rapports entre la direction et les travailleurs pouvait s'établir seulement par l'intermédiaire d'une délégation de ces derniers, et comme ces rapports prenaient un tour d'autant plus amiable qu'ils n'avaient point été précédés d'un différend, on songea sans doute à les régulariser sous la forme d'un Comité mixte de conversation. Toujours est-il que l'on peut citer dans cet ordre d'idées le mouvement de la deuxième moitié du I9ème siècle, et dont les principales manifestations furent I°- la création des comités Mundella, puis des Comités Kettle, enfin des Comités Whitley en Angleterre; 2°- la créa-

Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X
Source : BIU Cujas

tion des chambres d'explication des charbonnages Belges; 3°- enfin la création des délégués d'ateliers dans un grand nombre d'établissements, avant, pendant, et depuis la guerre. Ce dernier mouvement a d'ailleurs pris récemment une ampleur telle qu'il a éclipsé tous les autres.

I-Les Comités Anglais

I- En Angleterre, l'industrialisation et l'agitation du milieu du I9ème siècle ont suscité l'apparition de conseils permanents de conciliation, créés par voie d'accord amiable entre patrons et délégués de leur personnel, ou représentants des syndicats et sans aucune intervention ou pression des autorités. On signale par exemple, dès l'année I836 à Glasgow, en Ecosse, la création d'un premier conseil permanent qui avait eu pour objet de règler les différends soulevés à la suite d'une grève par l'application de la convention collective et des tarifs de salaire qui y avaient mis fin. On constate ainsi que, dès l'origine, les conventions collectives, dans le même temps qu'elles prétendent règler les rapports entre patrons et ouvriers contractuellement n'en sont pas moins la source de conflits risquant de dégénérer en grève si on ne trouve pas le moyen de les règler pacifiquement. Plus tard, on voit se créer d'autres comités d'arbitrage, de conciliation permanents. Mais ces balbutiements sont relégués à l'arrière plan par l'initiative prise en I860 par un patron bonnetier de Nottingham, du nom de Mundella.

A-Les comités Mundella

Une grève ayant éclaté dans cette ville, M. Mundella proposa aux patrons et ouvriers de constituer un bureau ou conseil de conciliation. Ce bureau était composé d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers : 11 patrons et 11 ouvriers. Il aboutit à d'excellents résultats. Il mit fin aux conflits incessants qui sévissaient dans l'industrie de la bonneterie . Il atténua surtout la méfiance qui caractérisait les relations entre ouvriers et patrons, jusque là , lorsque les ouvriers demandaient une audience les patrons se bornaient, soit à les renvoyer aux calendes grecques, soit purement et simplement à refuser la conversation, les ouvriers rebutés ne songeaient donc qu'aux réclamations violentes. Grâce à la création du bureau de conciliation cette mentalité se transforma au point que l'institution se généralisa. Elle affecta même dans un certain nombre de centres industriels un caractère permanent sur une base d'ailleurs variable, soit régionale, avec un comité unique pour les diverses industries, soit base professionnelle avec un comité pour chaque branche intéressée. Cette institution devait en effet, tenir compte de la diversité plus ou

Source : BIU Cujas

moins grande des industries. Dans les régions où une industrie était dominante et les autres accessoires ou dispersées, on donnait le pas au comité régional représentant la principale industrie. Dans les régions où les industries étaient diverses et où leur importance était équilibrée on instituait autant de comités que de branches industrielles intéressées.

Leur caractère paritaire et ses inconvénients.

Dans les bureaux de conciliation Mundella, d'un type exclusivement paritaire une difficulté pouvait résulter de l'impossibilité d'un accord si les deux parties égales, en nombre, adoptaient une attitude inverse. Sans doute avait-on essayé de tourner la difficulté en donnant au président voix prépondérante et M. Mundella ayant été élu Président en raison de la confiance que lui faisaient patrons et ouvriers, il pouvait, par le vote qu'il émettait, faire pencher la balance dans l'un des deux sens. Mais lui-même reconnut les inconvénients majeurs de cette manière de faire. Dans le récit qu'il a laissé de l'origine de cette institution et des impressions qu'il en a retirées, il raconte qu'il n'usa presque jamais de son pouvoir. Le simple fait dit-il que je votais d'un côté ou de l'autre aurait donné à la solution un caractère de partialité qui eût envenimé le conflit au lieu de le règler. Aussi lorsque je fus nommé pour règler cette difficulté et faire disparaître la paralysie qui résultait de l'égalité des voix, je refusai d'user de mon droit, et ce fut toujours par la conciliation que les affaires furent tranchées. Lorsque la conciliation était impossible, le conflit éclatait mais ce fut extrêmement rare.

B-Les Comités Kettle

En effet, pour passer du plan de la conciliation au plan de l'arbitrage il est indispensable que le tiers départiteur soit une personne étrangère au conflit, désintéressée, suffisamment autorisée et placée au-dessus de la mêlée quotidienne et de lutte sociale. Les comités Kettle ainsi nommés, d'après le juge qui les imagina répondent à cette idée. Le Comité d'arbitrage Kettle se compose en effet comme les comités Mundella d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, mais il est présidé par un tiers départiteur, n'ayant pas d'intérêt direct dans le conflit, c'est généralement un magistrat de carrière, jouissant à ce titre de l'immense autorité et du respect qui s'attachent en Grande-Bretagne à la fonction judiciaire. Pratiquement, d'ailleurs, ces deux institutions de physionomie extrêmement différente: conciliation d'un côté, - arbitrage de l'autre, - prévention ou solution amiable d'un côté - solution imposée ou jugement de l'autre, se sont complètées , au lieu de se combat-

Source : BIU Cujas

tre. Dans la plupart des branches industrielles, on a combiné les deux systèmes et on a organisé, à côté du conseil de conciliation permanent du type Mundella destiné aux conversations courantes, un conseil d'arbitrage du type Kettle, appelé à statuer dans les cas ou la conciliation n'aurait pas abouti. Aujourd'hui ce système de solution à deux degrés, cette organisation à double étage de l'étude et de la solution des conflits du travail est la solution générale, quel que soit le régime envisagé.

Les conséquences de la guerre

La guerre, en Angleterre comme ailleurs, en donnant aux questions ouvrières plus d'acuité, en rendant plus graves les conflits dans leurs répercussions, en faisant des arrêts du travail de véritables attentats à la défense nationale, et à la poursuite victorieuse des hostilités, en favorisant l'esprit de solidarité nationale entre les patrons et les ouvriers, en reléguant à l'arrière plan les questions de salaires et de prix de revient, pour donner le pas aux questions de rendement et de paix sociale, la guerre a favorisé, en Angleterre, comme en France l'expansion du mouvement et sa généralisation. Il y avait même une raison de plus qu'en France pour recourir à ces moyens de résoudre les conflits du travail. L'Angleterre n'avait pas le moyen dont on pouvait user en France, la mobilisation. Il existe une immense différence entre deux pays dont l'un pratique la conscription générale, appelle tous ses hommes sous les drapeaux, et peut les affecter aux postes auquels il les considère le plus utiles et dont l'autre, comme l'Angleterre ne recourt à la conscription, et encore sur une échelle réduite que pendant la guerre. L'Angleterre a donc été amenée à laisser à leurs postes industriels les ouvriers qu'elles estimait plus utiles à l'usine qu'aux armées. Mais elle leur a laissé leur qualité de civil. Cette simple différence explique pourquoi la nécessité d'une solution arbitrale des conflits ouvriers se fit sentir plus tôt en Angleterre qu'en France, et c'est pourquoi les institutions de conciliation et d'arbitrage déjà plus développées y prirent un nouvel essor.

Les problèmes ouvriers de guerre en Grande-Bretagne.

Sans doute la plupart des industries britanniques avaient derrière elles des institutions qui leur étaient propres, en vue de prévenir et de règler amiablement les ouvriers. A la suite notamment de la création des comités Mundella et Kettle la plupart des grandes industries avaient été dotées d'organismes sensiblement voisins. Par exemple les industries de la chaussure, du coton, du fer, les industries de l'acier, de la construction mécanique et navale

Source : BIU Cujas

des mines, possédaient depuis longtemps un système destiné à faciliter les négociations.Le caractère de ces organisations variait d'une industrie à une autre, mais d'une manière générale elles comportaient une organisation hiérarchique, des comités paritaires avec ou sans président, indépendant. Les conflits locaux étaient examinés par des représentants des parties en litige. Les difficultés plus importantes étaient règlées par des représentants des employeurs et des syndicats de l'industrie en question. Dans quelques cas était prévu l'emploi de l'arbitrage au gré des parties si la procédure de conciliation avait échoué. Mais le trait le plus caractéristique de ces méthodes était le caractère purement volontaire du recours à la conciliation, librement offerte et acceptée par les parties, et qui ne leur était pas imposée du dehors.

L'Enquête Whitley de I9I6 sur l'agitation ouvrière.

Telle était donc au moment de la guerre la physionomie des institutions de solution amiable des conflits du travail . Le succès de ces méthodes devait amener à essayer de les généraliser, et de les étendre à toutes les industries qui n'en étaient pas encore dotées, et la guerre en fournit l'occasion. Dès le milieu de l'année I9I6 fut créée une vaste commission d'enquête chargée d'étudier les causes de l'agitation ouvrière, qui s'était déchaînée en particulier sur les chantiers de constructions navales et sur les charbonnages, au mépris des exhortations du Ministre de l'Armement et du Gouvernement, lesquels s'efforçaient d'appeler l'attention des ouvriers anglais sur le crime de lèse-patrie d'une telle agitation en un pareil moment. On ouvrit donc une enquête, en vue d'assurer l'amélioration permanente des relations industrielles et de proposer des moyens propres à permettre l'examen systématique de ces relations par les parties intéressées. Le comité paritaire chargé de cette enquête fut présidé par M. Whitley, lequel avait la double qualité de grand patron, c'était un grand industriel cotonnier, et de personnage politique important, il était le vice-Président de la Chambre des communes. A ce double titre, d'industriel fort au courant des questions ouvrières, et d'homme jouissant de l'autorité qui s'attachait à sa fonction publique, M. Whitley prit la tête de l'enquête. Cette enquête suscita un très vif intérêt, non seulement en Angleterre, mais même hors de l'Angleterre, et la lecture des journaux et des revues de l'époque en France le démontre.

Les conclusions de l'enquête.

Après une année d'études, le Comité Whitley aboutit à des conclusions de principe et à des propositions pratiques.

"La condition essentielle d'une amélioration per-

Source : BIU Cujas

"manente des relations entre patrons et salariés, di-
"sait-il, est la création d'organisations profession-
"nelles adéquates de part et d'autre. Une amélioration
"permanente doit être basée sur autre chose que sur des
"rapports purement mercantiles.- Les travailleurs doi-
"vent avoir plus souvent l'occasion de participer à
"la discussion et à l'aménagement des conditions du
"travail qui les concernent le plus."

C'est une véritable Révolution dans l'organisation du travail. L'organisation du travail, commencent par déclarer en principe les enquêteurs Withley ne dépend plus comme autrefois des patrons seulement. Le patron peut avoir à une certaine organisation un intérêt de profit ou un intérêt technique, mais cet intérêt économique, cette poursuite du profit ne sont pas le seul élément à faire entrer en ligne de compte. Les relations avec le personnel ne sauraient obéir uniquement à des considérations d'ordre économique, d'ordre pécuniaire, il convient d'y tenir compte de considérations morales. Les ouvriers qui sont à la base de l'exécution du travail, entendent participer à la détermination des conditions de l'emploi. Il faut sur ce point leur donner satisfaction.

L'organisation hiérarchique proposée : les comités Whitley

La commission proposait, en conséquence, l'organisation de comités appelés les comités Withley conçus sur la base paritaire et hiérarchique aux trois étages suivants :

I°) A la base des comités d'industrie pour une entreprise déterminée.

2°) Au milieu, des conseils de district, pour une industrie ou pour une région déterminée, selon la distinction précédemment faite entre régions à industrie dominante, ou régions à industries variées.

3°) Au sommet, des conseils industriels nationaux, à raison de un par grande industrie.

Leur composition et leur but.

En somme l'organisation reposait sur la base professionnelle envisagée à ses différents degrés. Chacun de ces conseils comprend des représentants des employeurs, et des représentants des syndicats ouvriers et des industries. Leur but est autant, et peut être davantage, de prévenir les conflits que de les règler. Les enquêteurs estimaient en effet que des réunions régulières où l'on traite les questions industrielles pour elles-mêmes, de façon en quelque sorte académique, désintéressées et avant qu'elles n'aient donné naissance à des conflits qui troublent dès lors les rapports entre les parties intéressées, réduiront d'emblée le nombre des occasions où les employeurs et les ouvriers seront forcés de songer à un arrêt du travail. En d'autres termes, il

Source : BIU Cujas

faut surtout organiser des conversations régulières n'ayant d'autre but que de rapprocher les uns des autres les patrons et les ouvriers, pour s'entretenir amiablement des questions les intéressant tous les deux. Une fois cette tournure d'esprit prise, on pourra en venir en certaines occasions à discuter des questions qui sans cela eussent provoqué des conflits, et qui seront examinées avec le même sang froid et dans le même esprit que les questions purement académiques.

Leurs attributions.

La liste des questions considérées comme étant naturellement de la compétence de ces comités démontre l'importance que Whitley attachait avec raison à leur création.

collaboration technique du personnel.

I°- "Meilleure utilisation des connaissances pratiques et de l'expérience des ouvriers". Les ouvriers "ne peuvent pas être considérés comme de simples agents "d'exécution, des rouages passifs de l'industrie. Ils "doivent être considérés comme des êtres humains, des "collaborateurs intelligents, susceptibles le cas échéant d'apporter leur part au perfectionnement, à "l'organisation de l'entreprise.

Contrôle du travail.

2°- "Moyen d'assurer aux travailleurs une plus "grande part et une responsabilité plus complète dans "la détermination et le contrôle d'exécution de leur "travail". Ici encore, ce n'est plus uniquement d'en haut en vertu d'une sorte de droit divin du patron que l'organisation du travail sera assurée. Les ouvriers ont leur mot à dire dans l'organisation du travail; ce sont eux qui l'éxécutent et par conséquent il faut leur demander leur avis et en tenir compte.

Fixation et ajustement des salaires.

3°- "Fixation des principes généraux régissant "les conditions du travail, y compris les méthodes "relatives à la détermination, au paiement ou à l'ajus-"tement des salaires". Question difficile, irritante, question qui tout au long du I9ème et du 20ème siècle a soulevé les plus graves conflits : question qui à l'heure actuelle encore forme les 95% des causes de conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Dans quels cas y aura-t-il lieu à révision des salaires, à l'ajustement des salaires ? Selon quel mode ? Selon quels principes se feront ces ajustements ? Devront-ils être automatiques, ou faudra-t-il tenir compte des conditions économiques, du coût de la vie? Toute une série de problèmes nettement posés parmi ceux que les comités Whitley considèrent comme du domaine de leur examen et de leur compétence.

4°- Création de méthodes régulières de négociation, en vue tant de prévenir les conflits que de les règler plus efficacement quand ils se produisent.

Source : BIU Cujas

Stabilité d'emploi.

5°- "Moyen d'assurer aux ouvriers la plus grande "sécurité possible en matière de salaire et de tra- "vail". A l'heure actuelle c'est le problème que se posent les ouvriers. Toutes les difficultés ouvrières actuelles se ramènent à cette question et le projet de code de paix sociale ou de statut moderne du travai déposé en Janvier 1938 par le Gouvernement n'a d'autre but que de la trancher. Le travailleur moderne redoute pardessus tout, l'insécurité du lendemain, le fait que par suite de l'arrêt du travail, ou pour d'autres raisons, il peut être congédié. Ceci, disent les comités Whitley, ne doit pas être affaire exclusivement patronale. Les ouvriers doivent en discuter, et s'il faut pratiquer un licenciement une réduction d personnel, il est juste qu'on leur en explique les raisons et que soient évitées des mesures d'apparence arbitraire .

Salaires aux pièces.

6°- Méthodes pour fixer et ajuster les gains, le prix du travail aux pièces". La généralisation du travail aux pièces soulève mille problèmes. Les tarifs nécessairement compliqués de rémunération donnent aux ouvriers l'impression qu'ils sont trompés dans le calcul de leur salaire. Ils se perdent au milieu des formules de salaire dégressif, proportionnel, progressif, de système Rowan, Bayle, Bedeau, ce dernier qui a provoqué par exemple , en partie, la grève des établissements Goodrich, en décembre I937. Il importe donc de supprimer ces méthodes, comme l'a fait l'Italie pour le système Bedeau, ou les simplifier, ou appeler les ouvriers à collaborer à l'établissement des formules pour leur démontrer qu'elles n'ont rien de contraire à leurs intérêts.

Perfectionnement et inventions

7°- "Recherche industrielle, mécanique, pour ga- "rantir aux améliorations et inventions des travail- "leurs un examen sérieux et une pleine utilisation "le cas échéant." Il ne faut pas que le patron puisse s'approprier les découvertes, les inventions, les tours de main des travailleurs, et d'autre part il faut sauvegarder pleinement les droits des inventeurs dans l'amélioration des procédés de travail, d'installation et d'organisation.

8°- "Enfin, examen des projets de Loi relatifs "à l'industrie intéressée". En somme les comités Whitley étaient de véritables petits parlements ouvriers.

Le mode de représentation et de vote.

Les conseils se composent uniquement des représentants des employeurs et des travailleurs, sauf en ce qui concerne le Conseil de la Céramique lequel comporte trois membres indépendants en qualité de Conseils. Le nombre des représentants n'est pas toujours

Source : BIU Cujas

le même des deux côtés. Mais chaque partie vote en bloc, chaque partie vote comme une entité; S'il y a deux patrons présents et trois ouvriers, chacun des deux groupes a une seule voix. Il n'est pris de décision qu'à l'unanimité, comme l'exige le caractère amiable de l'institution. Le président est choisi parmi les membres, et il est alternativement un patron ou un ouvrier. Il existe des cas où les présidents choisis chacun dans un des deux groupes sont au nombre de deux, siégeant à tour de rôle comme dans les Conseils des Prud'hommes français. Chaque comité a son règlement et en raison du nombre considérable de branches qui sont de leur compétence, et de l'immensité de leur rôle, ils ont nommé des comités de direction et des commissions chargées d'attributions spéciales. Un comité ne peut pas être omniscient. Les comités ont donc créé dans leur sein des comités de spécialités. En voici quelques exemples : Il a été institué des sous-comités de recherches, d'inventions et de projets, des comités de salaire et de conditions du travail, des comités d'enquêtes et de statistiques, des comités d'apprentissage.

Périodicité des séances.

Les conseils tiennent régulièrement et périodiquement séance, la périodicité et la régularité des séances sont une condition sine qua non du caractère amiable des relations que l'on s'efforce d'établir entre patrons et ouvriers. Les réunions groupent l'ensemble du personnel dirigeant et salarié et cette réunion en une assemblée unique constitue un avantage indéniable de la méthode, car elle atténue les intérêts divergents elle manifeste la communauté d'intérêts de tous les membres. Les points sur lesquels il y a communauté d'intérêts sont plus nombreux que ceux sur lesquels il peut y avoir divergence .

La représentation du personnel de cadres.

Il n'y a pas de règles touchant la représentation du personnel de maîtrise, du personnel d'encadrement dont l'organisation professionnelle et le rôle dans l'entreprise moderne soulève effectivement de très graves problèmes, surtout dans la grande entreprise. Quelle est la place à faire aux agents de maîtrise ? Sont-ils une catégorie particulière de personnel ? Sont-ils au contraire les mandataires du patron et en cette qualité doivent-ils siéger du côté patronal ? Ont-ils en tant qu'employés du patronat des intérêts propres et des revendications à présenter? Comment régler ces questions, comment assurer leur représentation. Problème difficile, délicat, qui varie selon les industries, et le rôle du personnel d'encadrement. Les Comités Whitley ont réglé ces questions de façon diffé-

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

rente selon les circonstances. Néanmoins, dans quelques industries britanniques où la place des employés techniques et administratifs est plus importante, il est prévu pour eux une représentation particulière. Il en est de même dans la Marine marchande où il existe des listes électorales distinctes pour les officiers de pont, les officiers mécaniciens, les marins ou soutiers, pour le personnel de service (maître d'hôtel, garçons, etc.. etc..) Cette subdivision est d'ailleurs tellement évidente et nécessaire que toutes les marines marchandes du monde la connaissent. A la mer le patron de l'équipage d'un navire est le capitaine, ou bien, s'il s'agit du personnel de service, le commissaire du bord. Mais ces officiers ont aussi la situation de salariés vis-à-vis de la Compagnie employeuse quand il s'agit du règlement de leurs intérêts économiques.

Ces différentes catégories siègent séparément pour discuter les conditions particulières les intéressant. Le Comité se réunit en assemblée plénière quand les questions d'ordre général sont étudiées. Enfin les syndicats professionnels envoient une représentation spéciale quand les questions les intéressant sont en discussion.

Les résultats des Comités Whithley

Pendant la décade qui a suivi leur institution et jusqu'aux grands conflits de I926 qui ont si profondément bouleversé la structure sociale et ouvrière de l'Angleterre, motivant une révision et une modification profonde de la Loi sur les grèves, les comités Whitley ont rendu des services appréciables, quoique les circonstances ne leur aient pas permis de fonctionner comme l'aurait souhaité leur instigateur.

Leurs difficultés.

En premier lieu, l'instabilité économique d'après guerre a eu pour effet de mettre au premier rang des préoccupations des comités les plus épineux des problèmes, les problèmes de salaires et de conditions du travail

L'instabilité économique : salaires et prix.

sur lesquelles l'accord est le moins facile à établir. Saisis de ces litiges, les jeunes organismes n'ont pu en subir la pression et souvent ils ont été brisés. De pareilles questions ne peuvent être étudiées dans l'atmosphère de cordialité, de concorde et d'harmonie indispensable que quand l'organisme a une vie assez longue pour que des relations amiables se soient établies entre patrons et ouvriers. Si dès d'abord les questions qui leur sont soumises sont aussi difficiles ils ne peuvent résister . En France en fait l'expérience depuis I936, date où on a également essayé de créer des commissions paritaires entre patrons et ouvriers. Mais ces commissions de conciliation n'ont presque jamais fonctionné, et il a fallu

Source : BIU Cujas

presque toujours recourir à l'arbitrage ou au sur-arbitrage.

Insuffisance des sanctions de leurs décisions.

D'un autre côté, les comités Whitley se sont heurtés à l'insuffisance des moyens d'assurer le respect de leurs décisions, l'absence de sanctions positives, et efficaces. Tel est en effet l'écueil auquel se heurtent généralement toutes les institutions visant à règler les conflits entre patrons et ouvriers.

Circonscriptions trop vastes.

Enfin, ils ont trop souvent essayé de règler les questions sur le plan national, sans tenir compte suffisamment des conditions locales. Autre précédent dont la France aurait pu s' inspirer également lorsque a été faite l'année dernière toute une règlementation un peu hative et souvent improvisée, coulant dans le même moule des institutions et des industries appartenant à des milieux et à des régions très différentes. Il eut donc fallu déléguer des pouvoirs aux conseils de district, limiter l'action des conseils nationaux à la coordination et au règlement des conflits.

Dans ce domaine les conseils Whitley ont joué un rôle important. Ils ont aidé les industries à règler elles-mêmes leurs conflits. Ainsi les statuts d'un grand nombre de conseils spécifient qu'aucun arrêt du travail n'aura lieu avant que l'objet du litige n'ait été examiné par le Conseil, et cette restriction s'applique également aux Conseils qui n'admettent pas dans leurs attributions les règlements de questions de salaire. Dans quelques cas, comme par exemple l'industrie des carrières une procédure spéciale a été prévue pour la prévention ou le règlement des conflits. Dans le cas du conseil de la Laine, des listes de présidents et d'arbitres ont été établies en vue de parer aux conflits qui pourraient naître dans les entreprises particulières. Un autre progrès dû à l'initiative du conseil national agissant en collaboration avec le ministère du travail a consisté à créer auprès des comités de l'équipement et de la laine, des commissions chargées de procéder à des enquêtes sur les différends qui surgissent et de présenter des recommandations appropriées.

Conclusion générale sur les comités Whitley

Au total, l'expérience a prouvé, dit une enquête "de I926 sur les relations industrielles, que l'exis- "tence d'un comité industriel paritaire où les organi- "sations des deux parties sont constamment en contact, "et où régulièrement les représentants des employés et "ceux des employeurs se voient régulièrement a per- "mis d'examiner et de règler les différends à leur o- "rigine même et a permis de diminuer le nombre des "occasions où un conflit peut naître faute de compré- "hension mutuelle" (Survey of Industrial Relations pp. 288-289).

Source : BIU Cujas

Le bilan des Comités Whitley

Au total, à la veille de la grève générale de I926, laquelle je vous le rappelle constitue une date importante dans l'histoire sociale contemporaine, il existait une quarantaine de Conseils industriels nationaux dont un peu moins de la moitié comportaient au-dessous d'eux, des organismes paritaires locaux ou de district, et une douzaine d'organismes ayant des fonctions similaires, tels par exemple les comités provisoires de reconstruction industrielle, les conseils industriels régionaux, les Conseils de district, etc..

Quant aux comités d'usines, ou conseils d'entreprises, situés au dernier échelon de la hiérarchie prévue, par les comités Whitley, le nombre de ceux en plein fonctionnement est assez difficile à fixer; le ministre anglais du travail évaluait à un millier ceux qui avaient été créés, quoique tous n'aient pas survécu.

Ceux qui l'on fait ont parfaitement rempli la tâche qui leur était assignée, et ont ainsi par ailleurs prouvé leur utilité. En effet, par un retour aussi curieux que fréquent en histoire sociale les délégations d'usines, les délégations d'établissements, ont retrouvé au cours des 20 dernières années une indiscutable influence, revenant ainsi au point de départ marqué dans le dernier quart du I9ème siècle, parce que l'on appelle les "Chambres d'explication des charbonnages belges", imitation plus ou moins consciente des comités Mundella. Aussi bien, est-ce en Belgique qu'ont été expérimentés avec le plus de succès les conseils d'usines d'origine purement privée et patronale. En I867 M. Julien Weiller, ingénieur en chef des charbonnages de Marliémont et Bascoup, y introduisit le système des chambres d'explication, destinées, non à trancher les différends mais à les empêcher de naître . C'est le trait original du système qui l'apparente aux comités Whitley, comme l'en rapproche la hiérarchie qu'imaginait M. Weiller pour essayer de règler les affaires non conciliées en les soumettant à six groupes de conciliation, au-dessus desquels était institué un comité central de conciliation et d'arbitrage qui statuait sur les différends que les bureaux de groupes n'avaient pu aplanir. En d'autres termes, il existait des comités à trois degrés : les comités de conversation d'usines, les bureaux de conciliation, et enfin le comité central de conciliation et d'arbitrage. Il était entendu qu'il ne pouvait y avoir suspension de travail avant que l'affaire n'eût été déférée au conseil ou pendant que

II-Les chambres d'explication des charbonnages belges.

Source : BIU Cujas

cette affaire lui était soumise.

l'expansion de l'institution en France.

Ce système avait franchi la frontière Franco-Belge. En France, il s'était répandu dans le Nord où il s'apparentait au mouvement des syndicats mixtes . Ce mouvement eut son heure de succès et de célébrité; Il était surtout dirigé par le parti catholique social qui avait alors à sa tête le Comte Albert de Mun, lequel voyait dans le syndicat mixte, une sorte de résurrection de la corporation où patrons et ouvriers pouvaient dans des conversations amicales mettre en commun leurs idées et règler leurs différends. Cet état d'esprit avait aussi donné lieu à l'institution de conseil d'usines, notamment dans les établissements Harmel, au Val des Bois, dirigés par un patron catholique, aux larges idées sociales et aux réalisations hardies. Ce système devait être adopté également I°- par la Papeterie de la Roche Joubert à Angoulème, laquelle fut ensuite léguée au personnel qui l'exploite actuellement sous la forme d'une coopérative ouvrière; 2°- par la maison de peinture Leclaire, à Paris, célèbre parce qu'il y a plus de cent ans elle mit en application dans ses ateliers la participation du personnel aux bénéfices ; 3°- par les usines Schneider du Creusot, où les délégués d'ateliers institués par l'arbitrage célèbre de Waldeck-Rousseau à la suite d'une grève fort importante de I899, devaient servir de modèle à ceux qui allaient être établis pendant la guerre et rétablis par les accords Matignon et la Loi de Juin de I936.

III-Les délégués ouvriers.

Les délégués d'ateliers officiellement encouragés forment le 3ème degré des institutions privées ayant pour objet de règler et surtout de prévenir les conflits du travail. Il vaut la peine d'insister sur l'expérience que la France en a faite pendant la guerre.

L'expérience de guerre.

Elle montrera en effet que toutes les questions aujourd'hui posées par cette institution furent dès cette époque connues et résolues avec l'esprit de décision que favorisaient alors les pouvoirs attribués à l'autorité, la discipline qui règnait dans le personnel des usines travaillant pour la défense nationale, et aussi il faut le reconnaitre , l'absence de toute préoccupation économique de salaires et de prix de revient, attendu que, dans les usines travaillant pour la défense nationale l'Etat prenant en charge les relèvements de tarifs correspondant aux relèvements de salaires. Elle s'inspira de l'exemple de l'Angleterre, où sous le nom de Shop Stewards, on avait utilisé ces représentants du monde du travail comme instrument de distribution de la main d'oeuvre, dans les établissements, travaillant pour la défense nationale. Il convenait

La France n'eut du reste par le mérite de l'innovation.

Source : BIU Cujas

en effet de permettre la mobilisation du plus grand nombre d'adultes valides, et la meilleure utilisation possible des éléments professionnels disponibles. Les délégués d'ateliers avaient donc été utilisés en Angleterre comme des agents auxiliaires de l'autorité, pour permettre à cette dernière de réaliser avec le maximum d'équité et le minimum d'erreurs la "dilution" de la main d'oeuvre, la répartition des éléments disponibles au mieux des intérêts des fabrications et au mieux aussi du recrutement de la main d'oeuvre.

Les conditions économiques de guerre.

En France donc, dès que les revendications ouvrières, momentanément calmées par la volonté même des travailleurs se firent de nouveau entendre, les unes justifiées en grande partie par les difficultés de l'existence dans des milieux surpeuplés comme Bourges, comme Firminy, comme Saint-Etienne, dont la population avait doublé sous l'influence de l'afflux des travailleurs qui y étaient accourus - d'autres fondées sur les anomalies qu'introduisaient, dans certains établissements de l'Etat la présence d'un personnel nouveau à côté d'un personnel ancien plus étroitement lié par des règles administratives; d'autres revendications enfin provoquées par l'oubli de certaines garanties, le Sous-secrétaire d'Etat de l'artillerie et des munitions, Albert Thomas qui devait devenir par la suite ministre de l'armement, uniquement préoccupé disait-il, de trouver les moyens de produire davantage, songea à donner aux ouvriers l' exutoire de comités où seraient représentés en nombre important par leurs mandataires les plus qualifiés. Ils pourraient exposer leurs griefs, en demander le redressement. En même temps l'administration, de son côté, discuterait avec eux, leur ferait comprendre les possibilités ou au contraire les difficultés de leur donner satisfaction.

A-Les Comités du Sous-Secrétariat d'Etat de l'artillerie.

Deux comités de création presque simultanée sont particulièrement représentatifs à cet égard de cette première tendance du Sous-secrétaire d'Etat

1-Le comité du Travail féminin.

Le premier est le comité du travail féminin, chargé d'émettre des avis sur les questions de salaire des femmes, résultant de l'application des décrets du IO Août I899 sur le recrutement et l'emploi de la main d'oeuvre féminine, l'organisation du travail féminin, les mesures susceptibles d'améliorer la situation matérielle et morale des femmes dans l'industrie.

Sa composition

Ce comité comptait deux membres ouvriers femmes, la Secrétaire du syndicat des ouvrières de la Manufacture de Tabacs de Pantin, et un membre du comité central de la fédération du tabac. Leur étaient ad-

Source : BIU Cujas

joints le Secrétaire général de la Confédération générale du travail, le secrétaire général de l'Union fédérative des travailleurs, de l'Etat, et un membre ouvrier du Conseil supérieur du travail. Du côté patronal, le nombre des représentants était le même. Enfin, le reste du comité se composait d'officiers, d'administrateurs, de sociologues de juristes et d'inspecteurs du travail. Le principe paritaire était respecté, puisque patrons et ouvriers figuraient dans le conseil pour le même nombre de représentants. La liberté, l'initiative ouvrière étaient largement défendues.

2-La Commission consultative du travail dans les Etablissements de l'artillerie et du service des Poudres.

Le second de ces organes est la Commission consultative du travail, pour les établissements de l'artillerie et du service des poudres. Cette commission était chargée d'émettre des avis sur les questions qui lui étaient soumises, et qui concernaient le travail des ouvriers occupés dans les établissements de l'Etat, relevant du Sous-secrétariat de l'Etat, et des ouvriers mobilisés mis à la disposition d'industries privées. Cette commission tint sa première séance au mois de Juin 1916. Le but de cet organisme ressortait à la fois de son titre, de sa composition, et aussi des premières questions qu'il mit à son ordre du jour. Comme le spécifiait sa dénomination, elle s'occupait surtout du personnel des établissements de l'Etat, et du personnel mobilisé des industries privées. Or, ce personnel relevait directement de l'Etat qui était soit son employeur, soit son supérieur hiérarchique, employeur pour les établissements de l'Etat, supérieur hiérarchique quand il s'agissait d'ouvriers mis à la disposition des industries privées. C'était donc au ministre que ce personnel devait pouvoir s'adresser en cas de revendication grave. Et celui-ci par cette commission lui en fournissait le moyen. La délégation ouvrière était large comme aussi celle des chefs d'établissements militaires représentant l'élément directeur et quasi patronal, avec les fonctionnaires et les administrateurs de l'administration centrale comme arbitre des intérêts parfois divergents entre exécutants, travailleurs, et dirigeants ou quasi patrons. Cette délégation ne comportait pas moins de 8 représentants ouvriers.

Son but

Sa composition

Sa compétence

Enfin, la nature même des questions étudiées par la commission, les voeux exprimés par elle, la suite que l'administration leur donna montrent bien qu'elle ne constituait pas seulement une assemblée consultative, mais en fait un véritable organisme de discussion et d'élaboration des conditions générales du travail, lesquelles prenaient ainsi figure de véritables contrats collectifs de grande envergure, passés entre

Source : BIU Cujas

l'Etat employeur et son personnel ouvrier. Ainsi, dès sa première session, la commission eut à traiter les problèmes suivants : Emploi des mutilés, * Conditions d'emploi des femmes, - salaire des manoeuvres et des expéditionnaires, c'est-à-dire du degré le plus inférieur du travail manuel et du travail intellectuel, - repos périodique, - amélioration des conditions de l'alimentation et du logement, - organisation du service médical, - Elle émit sur tous ces points des voeux, lesquels donnèrent lieu à des décisions conformes de l'administration. Par conséquent, devançant la législation répandue par la Loi du 23 Avril 1919, le Ministre de l'Armement homologuait les voeux exprimés en quelque sorte contractuellement par la commission et qui, sur la plupart des points correspondaient exactement aux demandes présentées par le personnel ouvrier, ou librement débattues avec lui.

Les commissions mixtes consultatives locales

Pour utile que fut le travail de cette Commission elle ne pouvait cependant étant donné la hauteur à laquelle elle siégeait tenir lieu d'organe de liaison continue, indispensable, entre le personnel d'un établissement déterminé et sa direction. La discontinuité de ses sessions, la généralité des problèmes étudiés par elle, et des instructions qui s'en suivaient, empêchaient cet organisme de règler les multiples incidents qui naissent quotidiennement entre les ouvriers d'un établissement et leur directeur. Dans le même temps, ces mesures soulevaient localement de multiples questions d'application, qu'il importait de faire trancher d'après une méthode analogue, - et les délégués d'ateliers ou les délégués ouvriers paraissaient propres à constituer ces agents de liaison continue. Aussi, dès le 28 Octobre 1916, donnant pour ainsi dire l'exemple aux industries privées, le Sous-secrétaire d'Etat institua dans chaque établissement constructeur de l'artillerie, et dans chaque poudrerie, une commission mixte consultative, véritable image réduite de la commission ministérielle elle-même. Quelques industriels l'avaient d'ailleurs devancé dans cette voie. Outre les délégués du Creusot, institués par l'arbitrage Waldeck-Rousseau, on enregistrait quelques timides essais, notamment dans les chantiers de l'Atlantique à Saint-Nazaire, dans la Fonderie Sohier à Nantes. Dans cette ville s'était en outre constituée spontanément, une commission mixte paritaire, pour examiner, avec le contrôleur de la main d'oeuvre, tous les cas litigieux de la vie ouvrière et pour en décider, arrêtant ainsi un véritable contrat collectif de travail. Mais la procédure était lente, les commissaires se référaient

3)Les délégations ouvrières privées de création spontanée

Source : BIU Cujas

continuellement à leurs mandants. Aussi, sans contester l'heureux état d'esprit auquel correspondait cette création, le contrôle de la main d'oeuvre, qui avait remplacé pendant la guerre l'inspection du travail pour tous les établissements travaillant pour la défense nationale, déclarait que l'existence de cette commission ne suppléait nullement à l'absence de délégués d'ateliers, seule institution susceptible d'assurer le contact direct et permanent entre le personnel et la direction. Comme, au total, il n'avait été créé qu'une délégation en I9I5 et une en I9I6, ce voeu jusqu'alors était resté à peu près inexaucé.

B- Les délégués ouvriers

Leur origine

Les esprits étaient mûrs à la fin I9I6, pour la généralisation de cette institution. A ce moment le Sous-secrétariat se transforma en ministère, et l'autorité de son chef s'en trouva accrue . Le I8 Janvier I9I7, Monsieur Colliard, futur Ministre du Travail et plusieurs de ses collègues, reprenant diverses propositions antérieures, et notamment le projet de Loi de M. Millerand de I900 modifié en I9I2 par la commission du travail, déposaient sur le bureau de la Chambre une proposition de loi concernant les différends relatifs aux conditions du travail et l'arbitrage obligatoire. Les articles 5 et suivants qui étaient en quelque sorte l'anticipation du Code de paix sociale étudié présentement par la Chambre, prévoyaient la création, dans tout établissement occupant au moins 50 ouvriers et employés, de délégués permanents, choisis par le personnel, et chargés de le représenter auprès du chef de l'établissement. Ces textes précisaient longuement les conditions et la procédure de leur désignation, ainsi que leurs attributions. Bien entendu, ces textes ne virent jamais le jour, ils constituaient plutôt une manifestation platonique de la part de leurs auteurs qu'un texte destiné à être voté immédiatement. En revanche, en raison des pouvoirs dont étaient investie l'administration pendant la guerre, la réforme qui ne pouvait pas être réalisée par la voie législative le fut par la voie exécutive et administrative.

La décision du I6 janvier I9I7 et les revendications ouvrières.

La décision ministérielle du I6 Janvier I9I7 portant fixation et règlementation du salaire dans les usines de guerre vint montrer que, tout en essayant de règler par voie autoritaire la question des tarifs, elle n'en soulevait pas moins de nombreuses difficultés dans son application locale. De multiples contestations s'élevèrent dans les milieux ouvriers, et pour les trancher, le ministre ne crut pouvoir mieux faire que d'instituer à la fois, une procédure de conciliа-

Source : BIU Cujas

tion et d'arbitrage et de créer également des délégués d'ateliers. Le 27 Janvier, le Comité Fédéral des syndicats ouvriers protesta contre l'interprétation tendancieuse donnée des grèves ouvrières. A toutes les époques, les mouvements ouvriers ont été mal considérés par l'opinion publique. On leur a attribué des raisons ou des arrières pensées qui souvent n'existent point. Par exemple en 1917, on ne manquait pas de dénoncer dans ces grèves, la main de l'ennemi. Les ouvriers s'insurgeaient contre cette interprétation de phénomènes dus, d'après eux à des causes purement économiques. Ils s'élevaient aussi contre l'arbitrage obligatoire, aggravé par la réquisition partielle. Enfin les ouvriers s'opposaient à la procédure restrictive qui touchait aux droits ouvriers et au principe de l'organisation des rapports et de la discussion préventive.

Leurs propositions.

En revanche, ne voulant point paraître demeurer uniquement sur le terrain de la critique, ils proposaient, pour prouver leur bonne volonté, l'organisation de délégués d'ateliers, car, disaient-ils, l'organisation est fonction de la stabilité. Ils réclamaient donc l'application d'une organisation pacifique des rapports entre ouvriers et patrons sous la forme suivante : il serait institué dans chaque usine travaillant pour le ministère de l'armement, des délégués ouvriers, le mot est alors prononcé.

Ces délégués seraient élus librement, en dehors de l'atelier par les ouvriers et ouvrières, à raison d'un par atelier. Ces délégués seraient accrédités auprès de la direction d'usine et de contrôle de la main d'oeuvre, c'est-à-dire de l'employeur et de l'administration inspectrice. Ils contrôleraient l'application des conditions du travail et des salaires acceptées par les deux parties, ainsi que toute modification à intervenir, et ils seraient chargés de présenter et de discuter préventivement toutes les contestations litigieuses portant sur des cas collectifs à l'atelier.

Les délégués ouvriers devraient jouir de la pleine liberté pour l'accomplissement de leur mandat. Telle était en un mot, la charge du délégué d'atelier ainsi que la présentaient les ouvriers eux-mêmes.

La réalisation ministérielle

Le Ministre de l'armement répondit favorablement à cette invite; Il fit sienne cette suggestion. Sa décision ne tarda point. Le décret qui avait soulevé des difficultés était du 16 Janvier. La circulaire créant ou suggérant la création de délégués d'ateliers fut signée le 5 Février. Par cette circulaire, le

Source : BIU Cujas

Ministre invitait les contrôleurs de la main d'oeuvre à se mettre en rapport avec les délégués du personnel dans les établissements où il en existait déjà.. et à favoriser la désignation de ces délégués dans les établissements qui en étaient dépourvus, en accueillant les réclamations d'ordre collectif qui leur seraient présentées par des ouvrièrs ou des ouvrières au nom de leurs camarades.

La circulaire du 5 Février I9I7.

Voici comment s'exprimait le Ministre : "Il est bon, lorsque l'on étudie de pareilles réformes "de chercher quel est l'état d'esprit de celui qui en "a pris l'initiative. Je suis convaincu que bien des "incidents auraient été évités si tous les industriels "avaient entretenu avec leurs ouvriers des rapports "réguliers. Et à ce point de vue, je regrette que le "système de délégués du personnel, qui ont avec les "directions des conférences périodiques, ne soit pas "appliqué plus généralement. Si dans certains établis- "sements les ouvriers s'adressaient régulièrement au "contrôleur de la main d'oeuvre par l'intermédiaire "d'un délégué, je ne verrais que des avantages à cette "manière de procéder. Je suis persuadé que dans les "établissements où cette procédure pourra être réguliè- "rement suivie, des relations ne tarderont pas à s'é- "tablir par l'intermédiaire du contrôleur entre la "direction et les représentants des ouvriers. Je vous "recommande spécialement d'apporter vos efforts dans "cette oeuvre de conciliation, qui est le complément "des mesures règlementaires que je viens de prendre. "Il est de l'intérêt commun des industriels et des "ouvriers que des relations régulières s'établissent en- " tre eux. Le mécontentement et les regrettables ma- "lentendus ont puisé le plus souvent leur origine dans "l'ignorance ou se trouvent les intéressés de leurs "intentions réciproques".

La circulaire du I7 Mars I9I7

Peu à peu, dans l'esprit de son initiateur et à la faveur de la pratique, l'institution devait se préciser, et son rôle devait s'élargir. Le I7 Mars I9I7, une nouvelle circulaire note ceci : "Les négo- "ciations auxquelles ont donné lieu dans diverses ré- "gions la révision des tarifs, ont permis au Ministre "de constater les grands avantages que présentait "l'institution de délégués; La présence d'ouvriers "ayant la confiance de leurs camarades, de leurs com- "pagnons de travail, et se tenant en relations régu- "lières avec les représentants de la direction, rend "plus aisées les négociations et évite les incidents. "Le plus souvent la détermination du mode de rémuné- "ration, les méthodes suivies dans la fixation des "prix ont une influence considérable sur la produc- "tion; or, ce sont là des questions qui ne peuvent

Source : BIU Cujas

"être traitées dans le calme et sans incidents sus-
"ceptibles de nuire à la bonne marche du travail, que
"si des relations normales se sont établies entre la
"direction de l'usine et les délégués du personnel".

Aussi le Ministre multipliait-il et renouvelait-il ses objurgations aux contrôleurs de se mettre en relations avec les principaux industriels et leur personnel, afin d'examiner avec eux les conditions dans lesquelles l'institution de délégués pourrait être envisagée chez eux. Il les invitait à collaborer avec les industriels qui accepteraient l'organisation et la mise en train de cette institution. Il terminait ainsi: "Si le mode de désignation des délé-
"gués donne lieu à des difficultés, vous devez me les
"soumettre, et je vous fournirai des instructions sur
"la procédure à adopter et dont j'arrêterai le règle-
"ment après avoir consulté les représentants des in-
"dustriels et des ouvriers".

Les difficultés

La chose n'alla pas sans difficultés. Ces difficultés provenaient de deux causes principales, et l'on trouve encore ici comme un écho lointain de ce que la pratique quotidienne enseigne.

Première difficulté : l'hostilité ou la défiance des patrons qui se traduisait, soit par un refus de créer des délégués, soit par les conditions trop sévères qu'ils mettaient à leur désignation et qui en éliminaient la plupart des travailleurs.

Deuxième difficulté : les protestations des ouvriers contre cette limitation abusive, ou au contraire, les prétentions ouvrières à une extension jugée abusive des attributions des délégués.

Il fallut toute la ténacité diplomatique du Ministre de l'armement pour avoir raison de la résistance des uns et des prétentions des autres. Mais jusqu'à la fin de la guerre, l'institution se ressentit de ces obstacles à son plein succès, d'autant plus qu'au mois de Septembre 1917 un changement de ministre substitua à la grande conviction du premier la résignation passive du second, plus soucieux de réduire l'institution à sa plus simple expression que de lui assurer son plein épanouissement.

Du côté ouvrier, l'idée de délégués, conforme à ses voeux, fut bien accueillie, et des délégations se créèrent même spontanément quand les patrons les refusaient.

La résistance patronale

Dans la région parisienne, la chambre syndicale patronale des mécaniciens chaudronniers et fondeurs, dont dépendait la masse du personnel des usines de guerre, se montra hostile à la création des délégués

Source : BIU Cujas

ouvriers. Elle invita ses adhérents à la résistance, mais constatant que les ouvriers en prenaient l'initiative, les patrons préfèrèrent exploiter l'institution à leur profit en la rendant aussi inoffensive que possible, et comme la création des délégués n'était pas une mesure légale; comme ce n'était même pas un acte d'autorité du gouvernement, comme c'était simplement la conséquence d'une décision unilatérale du patron incorporée dans un règlement d'atelier, les patrons se rallièrent à l'idée d'un règlement-type unique, dont l'initiative fut prise par la maison Renault, suivie par toute les usines de guerre de la région parisienne, et accepté presque sans changements par le Comité d'arbitrage de la Seine.

Les prétentions ouvrières

Mais immédiatement se manifesta une violente opposition des ouvriers aux conditions d'électorat et d'éligibilité exigées par le règlement. Celui-ci ne conférait l'électorat qu'aux ouvriers ayant un an de présence dans la maison et déclarait éligibles les seuls ouvriers ayant plus de trois ans de présence à l'usine. Or les circonstances étaient telles que rares étaient les travailleurs remplissant ces conditions. Exiger un trop long stage pour conférer l'électorat et l'éligibilité équivalait en fait à rendre illusoire cette double qualité pour la majorité des ouvriers. Il convient en effet, de se reporter à l'économie de guerre. Dans nombre de régions les mobilisés avaient été affectés, au gré de la défense nationale, à des usines auxquelles ils n'appartenaient pas avant les hostilités. D'autre part, dans la région parisienne la mobilité du personnel était grande, elle l'est encore. Ce qui caractérise les usines de la région parisienne, c'est le nomadisme du personnel. D'un autre côté, dans la plupart des établissements, le personnel féminin était nouveau venu. Il n'avait été embauché qu'à la faveur de la guerre, et par suite il constituait un personnel de remplacement des mobilisés. Il était donc impossible pour la plus grande partie des travailleurs hommes ou femmes, de remplir les conditions prévues par le règlement-type.

Leurs demandes

Pour éviter un conflit qui menaçait, le Ministre invita les ouvriers à lui présenter une contre proposition aux propositions patronales. Les ouvriers répondirent à cet appel. En ce qui concerne le nombre et le mode de désignation, ils demandèrent qu'il y eut un délégué et un délégué suppléant par atelier de 25 à 100 personnes, délégués élus à la majorité absolue, et in cauda venenum, - représentant au moins la moitié des électeurs inscrits. Ceci pour permettre, le cas échéant, aux travailleurs de rendre l'élection impossible si les candidats qui étaient présentés

Source : BIU Cujas

étaient des candidats contre lesquels ils avaient une hostilité.

Tous les ouvriers de l'usine âgés de 18 ans, et comptant un mois de présence eussent été électeurs, tous ceux ayant au moins 25 ans et 4 mois de présence eussent été éligibles. La liste électorale aurait été dressée par la direction, affichée six jours à l'avance, les candidatures déclarées 48 heures avant le scrutin, dont le dépouillement devait être confié aux ouvriers, et qui devait le plus possible avoir lieu hors de l'usine. Quant aux attributions des ouvriers et délégués, le projet ouvrier demandait que ceux-ci eussent qualité pour veiller au respect des lois ouvrières, intervenant dans les questions d'ordre corporatif et de dignité ouvrière, et pour ce faire, être assistés par une commission d'atelier. Ils ne devaient traiter que collectivement avec la direction, et pouvaient nommer une commission pour trancher les conflits qu'ils n'auraient pu résoudre. Enfin ils demandaient à pouvoir saisir le patron d'un litige chaque fois qu'ils le jugeraient utile et réclamaient une commission mixte d'usine. En résumé les revendications ouvrières étaient marquées par le désir d'abréger le délai de stage d'électeur et d'éligible, d'en abaisser l'âge, et de soustraire autant que possible les délégués à l'action patronale, en les soumettant en revanche à l'action de leurs syndicats d'origine. La demande du vote en dehors de l'atelier était l'expression la plus nette de ce voeu qui eut abouti s'il avait reçu satisfaction, à la création d'une véritable délégation syndicale en face d'un industriel, à la constitution au sein de chaque usine d'une cellule représentative de l'activité syndicale.

Le compromis ministériel

Pris entre ces deux tendances divergentes, entre la résistance patronale et les demandes ouvrières, le Ministre s'employa de son mieux à les rapprocher par des pourparlers menés séparément, avec les représentants patronaux et ouvriers. Et il fut assez heureux pour obtenir de la direction et du personnel des établissements Renault, de beaucoup les plus importants et les plus représentatifs de la région parisienne, un accord sur un règlement des délégués d'ateliers dont il proposa ensuite les principes aux autres industriels. Ceux-ci furent mal placés pour le discuter attendu que leur précédent règlement d'atelier type était celui de la maison Renault et qu'ils l'avaient imitée. Du moment que celle-ci transformait son règlement il leur était difficile de faire autrement. C'est pourquoi cette négociation fut menée à part avec la

Source : BIU Cujas

Maison la plus importante, et le succès de cette négociation constitua un véritable coup de maître de la part du Ministre, en même temps qu'elle attestait de la part de la direction et du personnel de la maison Renault le sens profond des nécessités du moment.

Ce règlement Renault était un compromis entre les demandes respectives des deux parties. Chaque fois qu'intervient une solution pacifique entre patrons et ouvriers, elle ne peut se faire que sur cette base, c'est-à-dire la base de concessions réciproques. Une circulaire du 24 Juillet 1917 mit un terme à quelques doutes qui s'étaient élevés sur le procédé juridique de l'institution, des délégués, et une circulaire du 5 Septembre, véritable testament ministériel d'Albert Thomas qui devait abandonner son poste quelques jours plus tard, vint, dans la mesure où elle dépendait de l'administration tracer le plan d'une organisation, en examinant : 1°-, l'acte créateur des délégués d'ateliers, et sa nature juridique, 2°- leur mode de désignation; 3°- la limite et la nature de leurs attributions.

L'organisation des délégués d'ateliers par la circulaire du 24 Juillet 1917.

L'organisation-type.

1°- Le ministre reconnaît que les délégués ne peuvent être créés dans les usines que par des initiatives individuelles. La législation française n'avait pas en effet à cette époque consacré cette institution, ce qu'a fait depuis la loi du 19 Juin 1936. Ces délégations d'ateliers ne pouvaient donc être à cette époque instituées que par l'insertion de clauses dans les règlements d'ateliers, alors d'initiative purement patronale. Néanmoins, ajoutait la circulaire, ce règlement n'en a pas moins la valeur d'un contrat de travail. Il lie l'industriel qui l'a établi, dès lors qu'en y adhérant le travailleur l'a rendu exécutoire. Il constitue alors une série de stipulations auxquelles peut se référer la juridiction prudhommale. Au reste si les clauses d'un règlement d'atelier relatives à l'institution de délégués d'ateliers donnaient lieu à une très grande divergence de vues dans un établissement et s'il était impossible d'établir un accord d'un industriel avec son personnel, la question pouvait faire l'objet d'une tentative de conciliation et d'arbitrage. La circulaire ministérielle visait donc un bon nombre de questions actuellement posées: le problème de la conciliation et de l'arbitrage et surtout le point de savoir si on peut par la conciliation et l'arbitrage suppléer à l'impossibilité pour les patrons et les ouvriers de se mettre d'accord sur les textes d'une convention collective.

1°-la création des délégués par le règlement patronal.

Mais une fois le règlement pris et validé, tacitement par son acceptation volontaire, ou expressément

Source : BIU Cujas

par une décision du Comité, de conciliation ou du Ministre, il s'appliquait à tout le personnel de l'usine, y compris les mobilisés qui y étaient détachés.

2°- Mode d'élection des délégués

2°- Les conditions d'élection des délégués, sans être bien entendu obligatoires,et constituant de simples indications, étaient empruntées aux différents règlements proposés par les industriels et les ouvriers ainsi qu'à l'avis du comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine. Tous les ouvriers jouissant de leurs droits civiques et les ouvrières non déchues de leurs droits, âgées de 2I ans, devaient être électeurs, par assimilation avec l'âge de l'électorat. Seuls, les Français possédaient ce droit. Les étrangers étaient placés sous un régime spécial de contrôle qui permettait de suivre leurs réclamations et rendait moins utile, les concernant, l'intervention des délégués d'ateliers, qui aurait pu avoir d'autres inconvénients, notamment ceux de nuire à la discipline de cette main d'oeuvre embrigadée et traitée quasi-militairement.

Electorat et éligibilité.

La durée du stage à l'usine exigée pour être électeur pouvait être fixée à deux mois, conformément au règlement amendé des usines Renault. Pour l'éligibilité, la question était plus délicate. Il convenait de tenir compte des habitudes individuelles, de certaines régions, et sur ce point, une certaine latitude était laissée dans les règlements d'ateliers. Néanmoins, il ne fallait pas tomber dans certains abus, comme les établissements Goya de Grenoble qui exigeaient du candidat 20 ans de présence à l'usine ou comme les Entrepôts du Havre, dans lesquels les candidats devaient être présentés sur une liste dressée par la direction. C'était rendre illusoire le droit d'éligibilité pour l'immense majorité des ouvriers, ou rendre les candidats suspects à leurs camarades par leurs attaches avec la direction. Il fut donc admis, par assimilation avec le règlement Renault, un délai d'un an, compte tenu, le cas échéant pour les mobilisés du temps passé aux armées et pour les femmes des mobilisés de la durée de mobilisation de leur mari. C'était un délai suffisant pour donner aux industriels les garanties désirées, sauf exceptionnellement à le prolonger sans pouvoir le faire dépasser trois ans.

En revanche, l'éligibilité devait être refusée aux ouvriers tenant commerce de détail pour éviter une certaine corruption électorale possible et aux agents de maîtrise pour éviter une pression disciplinaire et une suspicion légitime d'ingérence patronale.

Source : BIU Cujas

Les opérations électorales

Les opérations électorales devaient se dérouler selon la méthode des élections politiques; la direction en fixait la date, annoncée six jours à l'avance, affichée dans l'établissement en même temps que la liste des électeurs et des éligibles. Les réclamations devaient être formulées dans les 24 heures. Le secret du vote devait être assuré par l'usage d'enveloppes d'un modèle uniforme. Contrairement à l'avis des ouvriers demandant que les élections eussent lieu hors de l'usine, le Ministre affirmait ses préférences pour les élections à l'usine même, afin de conserver à l'institution son caractère particulariste à la condition que les travailleurs y eussent les garanties d'indépendance nécessaires.

Les conditions d'élection généralement admises étaient celles des scrutins politiques : majorité absolue des suffrages exprimés, représentant au moins I/4 des électeurs inscrits au premier tour, la durée du mandat des délégués était en principe fixée à un an avec faculté de réélection indéfinie, car il y avait intérêt à ce que les délégués d'ateliers demeurassent longtemps en fonctions.

3°) Les fonctions des délégués d'ateliers dans les usines de guerre.

3°) La troisième question à étudier était celle du caractère des fonctions des délégués d'ateliers. La circulaire du 5 Septembre I9I7, était particulièrement explicite à cet égard. Aussi bien les transactions entre patrons et ouvriers avaient révélé les deux conceptions antagonistes que s'en faisaient la plupart des intéressés. Chez les uns; le souci dominant était de faire du délégué d'atelier un simple intermédiaire, dont l'intervention ne serait pas d'ailleurs obligatoire, pour la transmission des réclamations individuelles formulées par les ouvriers.

La notion patronale restrictive.

Dans les milieux ouvriers, au contraire, la tendance était de faire du délégué un mandataire du syndicat, une sorte de représentant du syndicat à l'intérieur de l'usine, dont l'action ne devait pas se borner du tout aux questions intéressant l'atelier et se trouver ainsi ramenée à des limites extrêmement étroites mais qui devait intervenir dans les questions plus générales concernant l'ensemble de l'usine. Les deux notions étaient donc diamétralement opposées puisque l'une cherchait à réduire au minimum les attributions, l'autre à les élargir considérablement. Les ouvriers allaient même jusqu'à demander la constitution d'une commission élue par les délégués, laquelle aurait été appelée à examiner les différends susceptibles d'être résolus séparément dans chaque atelier, et qui aurait joué en somme, vis-à-vis de l'industriel, le rôle d'une délégation syndicale. C'eût été la réduc-

La notion ouvrière exclusive.

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

tion à l'échelle des besoins d'un établissement industriel, du rôle que le syndicat jouait sur le plan de la profession.

La solution ministérielle moyenne.

Le ministre de l'armement, Albert Thomas ne rejetait pas définitivement cette conception, mais il l'estimait prématurée. A vouloir donner d'emblée ce caractère à l'institution des délégués, on eut risqué de la compromettre, en soulevant de nombreux conflits au point de départ de l'institution. Elle était neuve, elle était naissante, elle était fragile. Il ne fallait pas en lui attribuant de trop larges fonctions risquer de briser l'instrument dès son origine. Et de plus, cette notion aurait nui au bon fonctionnement et au développement des organisations syndicales qui ont leur rôle comme les délégués ont le leur, et il fallait que chacun se tint sur son terrain normal d'action. Que les syndicats se préoccupassent du choix des délégués, qu'ils fissent dans ce sens une propagande près de leurs adhérents, qu'ils se tinssent en relation avec les délégués d'atelier membres de leurs organisations, c'était là une pratique tout à fait normale. Mais les délégués n'en devaient pas moins conserver leur mission propre, nettement distincte de celle des délégations syndicales et suffisamment importantes; Cette mission se ramenait essentiellement aux trois objets suivants.

La triple mission des délégués

I°- Etudier dans chaque atelier les réclamations individuelles qui n'avaient pas reçu satisfaction sur la demande propre de l'intéressé. - Soumettre ces réclamations au patron, les présenter, les expliquer, les discuter, intervenir dans les difficultés; soulever par l'application des règlements, des tarifs de salaire, des mesures d'hygiène et de sécurité.

I°-Etude des réclamations individuelles.

2°- Dans les questions d'organisation technique du travail, tarif, devis, ordre des opérations, ils étaient les intermédiaires de leurs compagnons de travail pour signaler à la direction les méthodes, les procédés, les dispositifs nouveaux permettant de rendre le travail plus productif, de mieux utiliser l'outillage, d'économiser les matières premières, de diminuer la fatigue de l'ouvrier, etc.. etc.. On retrouve ici exprimée avec une précision et une force peu ordinaires une des attributions principales des Comités Whitley.

2°- organisation technique.

3°- Constituer auprès de la direction l'interprète indispensable de la dignité d'un atelier, fréquemment atteinte par certaines situations. Cette idée dénote la connaissance aigüe de la psychologie ouvrière que possédait le ministre de l'Armement, connaissance particulièrement importante dans un pays aussi sensi -

3°) Défense de la dignité ouvrière

Source : BIU Cujas

ble que le nôtre, où la classe ouvrière ne revendique pas uniquement pour l'amélioration de son bien-être, mais souvent en faveur de sa liberté et du respect de son amour-propre et de sa dignité.

"Trop souvent en effet, disait le Ministre de "l'armement, dans une population aussi sensible et "soucieuse de ses droits que la nôtre, des mouvements "n'ont d'autre origine que la maladresse de certains "agents subalternes du patron et leur manquement au "respect de la dignité du travailleur, tous incidents "qu'éviterait ou aplanirait une démarche opportune du "délégué auprès de la direction." L'organisation du travail moderne n'est plus ce qu'elle était autrefois. Elle interpose entre la direction et le personnel toute une série d'agents subalternes, souvent, dans leur transmission, les ordres se déforment, quelquefois, dans le parcours des différents degrés de la hiérarchie les institutions prennent une sévérité et une rigueur que n'a pas voulues l'employeur; Il est donc bon que de temps à autre, un délégué puisse passer pardessus les degrés intermédiaires et avoir accès directement à la direction.

Cette conception du rôle des délégués entraînait la solution de questions accessoires, telle la collectivité chargée de procéder à la désignation des délégués du nombre des délégués, de leur mode d'intervention.

Nombre des délégués.

En principe, les délégués ne devaient être institués que dans les grands établissements occupant un personnel d'au moins 50 salariés, à l'exclusion des maisons de faible importance, où le patron est en relations quotidiennes, constantes, avec son personnel et dans les établissements fonctionnant depuis un certain temps, deux mois, par exemple, et dont le personnel avait acquis une certaine stabilité, une certaine cohésion. Dans un atelier trop nouvellement ouvert il ne peut exister entre ouvriers une cohésion suffisante, une confiance assez grande pour que le choix du délégué obéisse à autre chose qu'à un engouement ou une impulsion. L'unité qu'étaient chargés de représenter les délégués était en principe l'atelier. Unité restreinte, mais assez vaste cependant, pour que le délégué put en apporter à la direction l'écho de la voix collective dans ses multiples manisfestations. Au sein de l'atelier, la désignation du délégué pouvait être ou bien globale, c'est-à-dire faite par l'ensemble des travailleurs sans distinction de catégorie, de spécialité professionnelle, ou de rang hiérarchique, à raison d'un délégué et d'un suppléant par atelier comptant de 25 à I00 ouvriers, et de 2 délégués par atelier

Source : BIU Cujas

comportant plus de I00 ouvriers, ou par spécialité, c'est-à-dire fait par spécialisation professionnelle ou par corporation.

Limitation des fonctions au cercle de l'usine.

Les fonctions du délégué devaient être individuelles, particulières à l'usine. Par conséquent, il était interdit de former des délégations d'usines. Il était interdit aux délégués de communiquer au dehors les échos de leurs démarches, de leurs interventions; tout devait se passer au sein de l'établissement. Il existait une espèce de secret professionnel des délégués d'ateliers, qui, chargés de faire règner la paix dans l'usine, auraient risqué en divulguant ce qui s'y passait, d'envenimer des incidents autrement sans gravité.

Le caractère collégial des délégations ouvrières.

Le caractère individuel des fonctions du délégué ne devait pas être poussé trop loin, il ne devait pas aboutir à donner à ses démarches une portée trop restreinte. Sans aller jusqu'à la délégation d'usines, il était désirable que les interventions des délégués conservassent un certain caractère collectif, collégial, et que les réclamations présentées fussent examinées, soit en présence du délégué titulaire et du délégué suppléant, soit en présence des délégués d'une corporation ou d'un atelier représentant des intérêts identiques.

Cette circulaire dénote une parfaite connaissance de la psychologie ouvrière. Quiconque a été mêlé à des négociations avec des syndicats, ou des travailleurs, sait combien l'action syndicale est exclusive de toute visite individuelle. Quiconque est chargé de porter la parole au nom d'une collectivité affirme mieux le caractère collectif de la démarche par la multiplicité des délégués; les mandants ont ainsi l'impression que leurs mandataires ne trahissent point leurs instructions qu'ils exercent les uns sur les autres un certain contrôle grâce auquel peuvent être réparés les oublis que pourrait commettre un délégué unique ou préciser ses déclarations. En tous cas chez les travailleurs, l'action collective est extrêmement nette. Il est exceptionnel qu'une délégation ouvrière donne à un seul de ses membres mission de porter la parole en son nom.

Périodicité des réceptions

La réception périodique des délégués devait avoir lieu au moins une fois par mois, conformément à un tableau affiché dans les ateliers, sans préjudice des réceptions urgentes et sur demande des délégués en cas de nécessité. Cette réception périodique a sa raison d'être. Quand les réceptions sont périodiques, elles permettent de maintenir un contact suffisamment étroit

Source : BIU Cujas

entre la direction et le personnel et de règler amiablement au cours d'une conversation des questions qui autrement risqueraient de s'aggraver. Dans les usines de moyenne importance, il était souhaitable que le directeur lui-même réunît les délégués. Dans les grands établissements, le directeur pouvait confier cette mission à un chef de service expérimenté et compétent tout en se réservant de recevoir les délégués dans les cas exceptionnels. Mais il fallait que celui qui les recevait eut compétence et autorité pour règler les questions d'accord avec eux. Il ne devait pas, en se référant constamment au degré supérieur donner l'impression de n'etre qu'un simple agent subalterne analogue à ceux contre les décisions desquels on venait très souvent protester.

Bien entendu le délégué n'était point une simple boîte aux lettres de toutes les réclamations individuelles quelles qu'elles fussent. Son intervention devait se borner aux cas litigieux, aux cas difficiles. L'ouvrier qui se croyait lèsé devait d'abord formuler sa protestation auprès des agents de la direction. Par exemple, s'il s'agissait d'une question de salaire et s'il croyait avoir été lèsé dans le décompte de ce qui lui était dû, il devait s'adresser au pointeur chargé de vérifier les heures d'entrée et de sortie et l'exécution du travail. S'il s'agissait d'une question de discipline, de travail, de tarif, c'était alors au contremaître, au chef d'atelier que l'ouvrier devait adresser la première réclamation, et ce n'est qu'à défaut d'une solution jugée équitable par lui, qu'il devait saisir le délégué de sa réclamation. L'instruction de ces réclamations ne pouvait que gagner à recevoir la forme écrite. Le fait même de coucher une réclamation sur le papier lui donne une certaine précision, oblige celui qui l'a formulée à quelque réflexion, et il devait ou pouvait être tenu un registre des demandes présentées et de la suite qu'elles avaient reçues.

Rapports entre délégués ouvriers et syndicats.

Tout en écartant l'idée d'une délégation syndicale d'usines, les premières circulaires ministérielles admettaient parfaitement un contact établi et maintenu entre les délégués d'ateliers et les syndicats auxquels ils appartenaient. Ce fut, d'ailleurs, là un moyen de calmer les inquiétudes et les susceptibilités des organisations ouvrières, lesquelles redoutaient de voir les délégués d'ateliers se poser en rivaux heureux des chefs syndicalistes, en imposant leurs vues, et en opposant ces vues particulières à celles des mandataires officiels et réguliers de la corporation tout entière, au risque de ruiner ainsi

Source : BIU Cujas

une influence conquise au prix de longues années de luttes et parfois de sacrifices. Il convient d'appeler l'attention sur cette difficulté qu'a fait surgir la création des délégués d'ateliers, surtout lorsque ceux-ci ne sont point nécessairement désignés par les syndicats eux-mêmes. Il risque alors de se créer entre les élus de la masse inférieure de la hiérarchie ouvrière et ceux qui lentement ont conquis leurs grades syndicaux, un conflit, un antagonisme, qui pourra faire le jeu des derniers venus, mais ruinera aussi l'autorité des chefs syndicaux, et par là même nuira à la collectivité ouvrière tout entière.

La réaction de Septembre I9I7.

Par la suite cette conception devait subir une modification profonde; L'arrivée au ministère d'un nouveau titulaire, en Septembre I9I7 amena à réduire encore les relations entre les délégués et les syndicats en interdisant les comptes rendus que les délégués d'ateliers, par un esprit de loyalisme louable à l'égard de leurs syndicats d'origine avaient pris l'habitude de leur faire. Deux circulaires de Décembre I9I7 et de Février I9I8, moins d'un an par conséquent après la création des délégués vinrent rappeler les délégués à l'ordre;

I°- En insistant sur l'interdiction formelle de délégations d'usines.

2°- En cantonnant strictement à l'intérieur de l'usine, et en défendant toute divulgation en dehors de celle-ci, de l'activité des délégués d'ateliers.

La limitation du rôle des délégués.

En résumé, les délégués d'ateliers imaginés par Albert Thomas, à l'instigation des ouvriers eux-mêmes comme un élément de pacification et de régularisation des relations entre les employeurs et les salariés, investis d'une mission circonscrite mais suffisamment large et susceptible d'être exercée en liaison cordiale avec l'action syndicale, virent leur rôle restreint par le Ministre suivant, dans toute la mesure compatible avec l'existence même de l'institution. Il était impossible, à moins de la supprimer complètement, de la réduire à moins de chose. Certes, cette limitation était explicable:

Les causes

Elle s'expliquait en particulier par les excès même de l'activité dont avaient fait preuve les délégués d'ateliers. Il est inévitable qu'une institution jeune, neuve, abuse des pouvoirs dont elle est investie. Cette interdiction ou cette limitation trouvait aussi sa raison d'être dans l'agitation que certains délégués d'ateliers firent règner dans les établissements, car leur désignation était plus souvent dictée par la passion politique et une vague aspiration vers la constitution de soviets d'usines alors à leur

abus de certains délégués.

Source : BIU Cujas

naissance que par la froide raison.

Hostilité et répugnance patronales.

Mais cette limitation s'expliquait par une certaine répugnance pour l'institution elle-même, entretenue par la résistance de nombreux patrons qui ne l'acceptaient qu'à leur corps défendant. Aussi bien l'institution eut-elle beaucoup de peine à se répandre. Elle se heurtait à une méfiance dont n'eut raison par la suite que l'indifférence en face de son inocuité relative, faite à la fois de sa limitation même, de son rôle officiellement proclamé, sanctionné, et aussi de l'hostilité que les syndicats professionnels avaient à l'égard de leurs rivaux momentanément heureux ou leurs héritiers présomptifs. Les syndicats ne se trompaient point quand ils considéraient que le soviétisme, où la soviétisation d'une délégation d'usines était une menace très grande pour les syndicats proprement dits. Le syndicalisme à la Française, hiérarchisé, est en effet une sorte de parlementarisme ouvrier, et à vouloir substituer à cette lente ascension, à cette sélection, à cette hiérarchie les délégations d'usines comme représentatives des intérêts collectifs de la profession, on risquerait de démocratiser à l'excès et de transformer le parlementarisme syndicaliste en une véritable démagogie syndicale. Cette opposition des syndicats explique que l'institution, prise ainsi entre deux antagonismes, la résistance patronale et l'hostilité syndicale, n'ait pas eu l'épanouissement qu'on pouvait en espérer.

A l'origine, de nombreux établissements et même des régions entières s'y opposèrent. A Paris, en Juin 1917, le syndicat des patrons mécaniciens, chaudronniers et fondeurs, enjoignit à ses membres de la repousser. Cette attitude devait persister. Dans une note de Juillet 1918, le chapitre consacré aux rapports entre patrons et ouvriers, passait complètement sous silence la question des délégués ouvriers c'était un silence un peu méprisant qui condamnait en quelque sorte l'institution.

Dans la région de Rouen la résistance fut systématique, comme aussi en Bretagne, en Touraine, à Rennes, au Mans, à Issoudun, à Chateauroux; en revanche, ailleurs assez vite, les avantages de cette organisation furent reconnus, les délégués furent acceptés, et même encouragés par l'attitude libérale et courageuse de certains patrons.

L'action des des délégués.

Quelle fut l'action des délégués ? Elle fut selon les cas, tantôt pertubatrice, tantôt pacificatrice mais au total le plus souvent calmante. A Toulouse, en Septembre 1917, les délégués se groupèrent, prirent l'initiative de réclamations collectives à la suite de

Source : BIU Cujas

réunions qu'ils avaient provoquées, et il s'en suivit la première grève de mobilisés enregistrés depuis la guerre. Donc ici, action pertubatrice.

Action illicite

Ailleurs, à l'exemple des Comités d'usines russes les délégués des divers ateliers d'une grande usine se réunirent et se déclarèrent constitués en comité exécutif. C'était une agitation nettement révolutionnaire. Cette pratique, promptement réprimée, fut fréquente à la fin de l'année 1917 sous l'inspiration des évènements qui se déroulaient à Pétrograd et à Moscou; mais on en trouve quelques cas isolés signalés dans les rapports mensuels du Contrôle de la main d'oeuvre, jusqu'à la fin des hostilités.

Action pertubatrice.

Enfin, parfois, loin de se poser en conciliateurs des incidents portés à leur connaissance, les délégués, élus pour leur turbulence, s'érigèrent en agitateurs et provoquèrent des incidents dépassant leur compétence. Le cas se produisit au Hâvre par exemple. En revanche en d'autres circonstances, leur intervention fut des plus heureuses. Leur influence conciliatrice se manifesta surtout à l'occasion de l'élaboration des tarifs de salaires.

Le nombre des créations

Au total cependant, malgré ces heureux et trop rares exemples, toutes les usines travaillant pour la défense nationale furent loin s'avoir des délégués permanents et élus. L'institution ne se développe point partout également. Tandis qu'ils se multipliaient en certaines localités ou certaines régions, ils demeuraient parfois ignorés dans les localités ou les régions voisines. L'intervention plus ou moins active des contrôleurs de la main d'oeuvre, la résistance plus ou moins grande des milieux patronaux et ouvriers, furent les principales causes de cet état de choses. Dans les établissements où ils furent institués, les délégués d'ateliers furent souvent acceptés par simple déférence pour le désir du Ministre et considérés comme n'étant pas viables, et même comme nuisibles. L'institution disparut parfois dès sa création. Et losqu'elle subsista pendant la durée des hostilités elle fut loin de remplir toujours et partout la mission qui lui avait été assignée. Si l'on veut chiffrer numériquement les résultats de cette création on constate que 347 établissements instituèrent des délégués au cours de la guerre. Presque tous appartenaient aux industries travaillant pour la défense nationale, 32 seulement y étaient étrangers. Ces derniers étaient principalement les succursales de certains établissements de crédit de la région du Nord, et des ateliers de couture de la région normande.

Source : BIU Cujas

Au reste, ces diverses délégations n'eurent aucune activité et la plupart disparurent avec la guerre. Quant aux 3I5 établissements de la défense nationale, 290 appartenaient aux industries du métal, I4 aux indus--tries chimiques, 11 aux autres industries. Les délégués ouvriers étaient naturellement plus rares dans les petites industries que dans les moyens et les grands établissements. En effet, dans les Etablissements où le personnel ne dépassait pas 50 travailleurs on n'en relevait que 7 où la création des délégués avait été enregistrée. Les délégations n'étaient encore qu'au nombre de 40 pour les établissements comptant moins de I00 ouvriers tandis, au contraire, qu'on en comptait 272 pour les établissements occupant plus de I00 personnes, se répartissant en I53 dans les établissements comptant de I00 à 500 travailleurs 6I dans les établissements comptant de 500 à I.000 travailleurs - et 58 dans les établissements comptant plus de I.000 travailleurs.

Le déclin d'après guerre

Que devint l'institution des délégués d'ateliers une fois les hostilités terminées? L'institution survécut-elle? Languit-elle ? disparut-elle ? Et pourquoi, si elle disparut, le fit-elle ?

Après la guerre, la recrudescence des conflits du travail et la persistance même après la soudaine flambée de I9I9-I920 d'un nombre de grévistes supérieur à la moyenne d'avant-guerre et cela pour le territoire de la France de I9I4 seulement, abstraction faite des conflits, enregistrés sur le territoire des départements alsaciens et lorrains recouvrés - cette flambée de conflits, l'importance des effectifs en grève, témoignent de l'insuffisance ou de l'abandon des moyens de conciliation, de prévention institués pendant la guerre, et qui avaient à coup sûr, sans doute en raison du caractère exceptionnel des circonstances, produit d'excellents effets. Aussi bien, dès la paix revenue les délégués ouvriers disparaissent, sauf dans les établissements qui en possédaient avant la guerre. L'hostilité patronale contenue pendant les hostilités éclate surtout après les grèves considérées comme ayant un caractère révolutionnaire, de I920. Un exemple emprunté au syndicat des industries métallurgiques de la région parisienne montrera comment les délégations patronales appréciaient l'institution. En effet, en I922, le ministère du travail avait établi une enquête pour rechercher le sort des délégués ouvriers. Le Syndicat en question donna comme instruction à ses membres de ne point répondre à l'enquête. De son côté, la circulaire du syndicat des mécaniciens est parti-

Source : BIU Cujas

culièrement symptomatique de l'hostilité patronale.

Un témoignage d'hostilité patronale.

"L'expérience a démontré que les délégués d'a-
"teliers en général élus pour la première fois, avaient
"été désignés par leurs commettants avec une certaine
indépendance; Mais bientôt dans les usines où il y
"avait un syndicat comportant généralement la minorité
"des ouvriers, ce dernier était arrivé à prendre sur
"les délégués une influence et une autorité telles
"qu'ils devenaient un instrument de propagande et de

Déviation prétendue de la mission des délégués.

"revendication entre ses mains. Dès lors, les délé-
"gués d'ateliers, au lieu d'agir isolément auprès de
"la direction de l'usine, uniquement pour le compte de
"l'atelier qu'ils avaient charge de représenter comme
"le règlement le prévoyait, présentaient des revendi-
"cations simultanées, concertées avec le syndicat qui
"arrivait ainsi à imposer sa volonté à l'ensemble du
"personnel. Le groupe des délégués d'ateliers avait
"tendance à devenir ainsi une sorte de Conseil d'usi-
"nes imposant sa volonté à la direction par des exi-
"gences toujours plus fréquentes et plus grandes,
"et faisant éclater des grèves". Ces organisations con-
"tinuaient les patrons, n'ont pas été étrangères aux
"grandes difficultés que l'industrie a rencontrées
"auprès de la main d'oeuvre au milieu de l'année 1920.
"Depuis lors, le calme et la bonne harmonie semblent
"rétablis dans les usines, et nous sommes convaincus
"que si l'institution des délégués d'ateliers devenait
"obligatoire, tous les inconvénients que nous venons
"de signaler se développeraient rapidement, et que
"bientôt les usines françaises, désorganisées par ces
"conseils d'usines, tomberaient dans l'anarchie".

Inutilité de l'institution.

"Cette institution' continue-t-on, "ne répondait
"en aucune manière à des traditions anciennes auxquel-
"les la population ouvrière fut attachée, et elle n'a
"pas eu un caractère de spontanéité, n'ayant été réa-
"lisée, là où elle l'a été, que sur l'initiative et
"l'invitation pressante du Ministère de l'Armement, et
"en dehors de toute sollicitation du personnel ouvrier.
"Sa nécessité ne s'imposait point et ne s'impose pas
"mieux à l'heure actuelle car il n'y avait alors et il
"n'y a pas davantage aujourd'hui dans les rapports des
"ouvriers avec la direction des usines un besoin nouveau
"qui put exiger un organe nouveau"....

"Aussi bien dans les usines à faible effectif que
"dans les établissements occupant un nombreux person-
"nel, les ouvriers sont en contact constant avec la di
"rection et ils ont avec elle le plus régulièrement et
"le plus aisément, les relations directes que compor-
"tent la bonne entente, et qui peuvent seules la ren-
dre possible. Il est évident que ce sont là des décla-
rations un peu optimistes et peu conformes à la réalit

Source : BIU Cujas

"La direction des usines, en effet, visite cha-
"que jour chacun des ateliers dont elles se composent
"et reçoit directement au cours de ses visites les
"réclamations personnelles que les ouvriers peuvent
"avoir à lui soumettre individuellement ou collective-
"ment et qu'ils formulent très librement". Il ne faut pas avoir grande connaissance des milieux industriels pour imaginer que ce tableau idyllique des rapports des patrons avec leurs ouvriers correspondent à la réalité.

Indifférence ouvrière.

"Cela est si vrai que partout où il en avait été
"créé les délégués d'ateliers n'ont pas vu renouveler
"leur mandat au terme de la guerre, et cela en rai-
"son de l'indifférence et du détachement manifestés à
"l'égard de ces organismes par une grande part de la masse des ouvriers qui en avaient reconnu l'inutilité et compris que ces délégués n'avaient joué qu'un rôle stérile et trop souvent funeste"....

"On aperçoit trop bien à la seconde expérience
"les effets préjudiciables à la paix et au bon ordre dans les usines que détermineraient une institution légale de délégués d'ateliers permanents et officiels Nous avons pu constater que nulle part le choix des délégués d'ateliers n'avait été judicieusement inspiré par l'intérêt effectif du personnel et de l'entente avec la direction des usines. Les ouvriers sérieux, laborieux et consciencieux qui auraient en raison de la pondération de leur caractère ou de leur valeur professionnelle pu être les représentants les mieux qualifiés des ateliers se sont montrés en général assez peu disposés à accepter des fonctions dont ils entrevoyaient les inconvénients. Ils ont d'ailleurs été systématiquement écartés par les dirigeants des syndicats qui redoutaient de voir leur rôle et leur action compromis s'ils laissaient aller une part de leur autorité sur la masse ouvrière des délégués d'ateliers qui n'auraient pas été d'abord et avant tout les délégués mêmes des syndicats et auraient échappé au contrôle de ces organisations".

En vérité la répugnance des syndicats n'est pas motivée uniquement par la crainte de voir ceux que l'on appelle les bons ouvriers, les ouvriers dociles prendre la direction de leurs compagnons, mais par la crainte de voir les délégués, à la faveur de cette sorte d'élection directe de la masse ouvrière et de l'autorité qu'ils pourraient en retirer, se poser en rivaux des syndicats eux-mêmes.

Intrusion abusive des syndicats dans l'élection des

Ainsi contrairement aux instructions répétées du ministère de l'armement, les syndicats sont intervenus activement dans les élections des délégués sans qu'il ait été possible d'éviter cette élection. Partout

Source : BIU Cujas

délégués.

ils ont désigné à ces fonctions et imposé à la faiblesse, à l'inertie ou à l'indifférence du plus grand nombre les agents les plus zélés, les plus violents, les plus empreints de leur politique de lutte des classes. Sachant qu'ils étaient une émanation directe des syndicats, les délégués ainsi élus sont, pour toutes questions, par une méconnaissance complète de la conception qui avait présidé à leur institution, allés chercher auprès des syndicats leurs directives; Ils en ont été les agents dociles et ne se sont pas fait scrupule de rendre compte à ces organisations de leur action dans les usines, au lieu de ne s'assigner d'autre but que d'exercer cette action dans l'enceinte de l'usine seulement et dans un unique souci d'indépendance et d'impartialité".

Telles sont donc les raisons qui, du côté patronal, font plus qu'expliquer la répugnance et la résistance à l'institution d'abord, à la conservation ensuite des délégués d'ateliers. De leur côté, en partie pour les raisons déduites dans la déclaration patronale, et en partie pour celles précédemment exposées, les syndicats ouvriers n'ont pas fait grand chose pour les maintenir, tant et si bien qu'au total, sur les 387 délégations créées pendant la guerre, 63 seulement survivaient trois ans après la guerre, c'est dire que les 5/6 d'entre elles avaient disparu. On a pu déterminer l'époque de leur disparition. Quelques-uns ont disparu pendant la guerre elle-même Une centaine ont disparu lors de l'armistice ou de l'arrêt des fabrications de guerre. Le reste s'échelonne ainsi: 35 suppressions en I9; 30 en I920, 6 en I92I. Dans quelques usines, sans être formellement supprimées, les délégations ne manifestaient plus aucune vitalité. L'institution avait cessé en fait de fonctionner parfois dès sa création. Et ici, poussant un peu plus loin l'analyse un peu grossière qui vient d'être reproduite d'après les déclarations patronales, on peut chercher pourquoi ces délégations sont ainsi mortes, soit par voie de paralysie, soit par voie de suppression subite.

Les causes effectives de la disparition des délégués.

Les raisons de cette disparition sont variées. Souvent, c'est l'effet du règlement qui limitait à la période de guerre la durée de la délégation. Celle-ci terminée, la délégation a pris fin; personne n'en a demandé le maintien. Il en fut ainsi dans une quarantaine d'usines. Affranchis moralement du contrôle et de la pression du ministre de l'armement ou même de leur simple déférence envers lui, les chefs d'entreprises donnèrent cours à leurs véritables sentiments sur une institution qu'ils jugeaient nuisible à leurs intérêts, à la discipline des ateliers, et à leurs

Source : BIU Cujas

bons rapports avec leur personnel. L'indifférence des travailleurs facilita ces décisions patronales. Dans 25 cas, l'inaction de la délégation, l'insignifiance de ses résultats entrainèrent sa fin. Le personnel s'abstenait de participer aux élections des délégués; il désavouait ses représentants, il se refusait à observer les accords conclus par eux avec les employeurs ils ruinaient par conséquent, soit par leur abstention, soit par leur défiance l'autorité de leurs mandataires. Parfois, les délégués étaient accusés d'être trop conciliants, de pactiser avec les patrons.

Démission

Les démissions se multiplièrent, les candidatures se raréfièrent, la fonction était jugée trop difficile, trop délicate, trop ingrate puisqu'on se trouvait pris entre l'enclume patronale et le marteau ouvrier.Dans 30 usines le départ des ouvriers mobilisés eut le même effet. Ces ouvriers mobilisés formaient la masse des délégués, et eux partis, le personnel renouvelé et les fabrications transformées, nul ne songea à les remplacer.Pendant la guerre, une grande partie des ouvriers mobilisés appartenaient à la région parisienne qui a toujours été marquée par un esprit politique plus ardent, par l'organisation plus grande de ces travailleurs. Ceux-ci avaient été en quelque sorte porter la parole syndicale et susciter l'activité des délégués au sein des usines auxquelles ils avaient été affectés. Une fois qu'ils eurent repris le chemin de Paris, la vie de l'usine, en raison de la suspension, de la limitation des fabrications reprit un train plus monotone et, privée du levain des délégations ouvrières parisiennes, les usines de province retombèrent dans le calme d'avant-guerre. Les événements économiques ajoutèrent leur effet à cette désaffection.

Déplacement.

La crise de 1921

La crise de 1921 entraîna le congédiement de nombreux ouvriers et disloqua les délégations. La grève de 1920 provoqué un résultat analogue. Tantôt en effet les délégués avaient pris la direction du mouvement; ils avaient poussé leurs camarades à abandonner le travail, d'où leur suppression. Tantôt les délégués avaient été, dès le début du conflit; supplantés par les comités de grève choisies en dehors d'eux, d'où par conséquent la ruine de leur autorité auprès de leurs camarades. Tantôt ils souffraient de leur excès d'activité, tantôt de leur défaut d'activité.

Influence des syndicats.

L'influence des syndicats ouvriers se fit également sentir. Si certains syndicats s'étaient montrés favorables, en revanche, les autres n'avaient jamais vu en eux qu'un empiètement sur leurs attributions. Ils s'employèrent, et ils y réussirent parfois, à obtenir leur suppression, ot même leur remplacement par des délégations syndicales.

Source : BIU Cujas

Résumé.

Pour résumer l'opinion sur les délégations ouvrières pendant la guerre, on ne peut mieux faire que de citer quelques avis de syndicats ouvriers et patronaux sur l'institution.

"Les délégués doivent être désignés par le syndicat, être soumis à sa direction et son contrôle, disent les travailleurs. La délégation ouvrière ne saurait être constituée en dehors du syndicat sans être vouée à l'impuissance - Le syndicat considère que le principe de la délégation permanente est contraire au principe du syndicat, principe de lutte de classe. Il est partisan des délégations ouvrières chargées de rendre compte à l'organisation du résultat de leur mission. La délégation est inutile, le syndicat intervient quand cela est nécessaire auprès de la direction. Le syndicat préfère discuter seul avec la direction que par l'intermédiaire de délégués d'ateliers. Vous voyez donc exprimée ici avec une grande vigueur l'hostilité des syndicats pour les délégations ouvrières".

Il est curieux de constater que certains patrons partagent cette opinion et aiment mieux avoir affaire au syndicat et à ses représentants plutôt qu'à des délégués. Quelques-uns, en effet, non seulement ne refusent pas l'intervention des syndicats ouvriers, mais admettent l'institution de délégations ouvrières obligatoires. La direction d'une usine occupant un grand nombre d'ouvriers déclare que les délégués devraient toujours être choisis parmi les membres du syndicat, chaque fois que celui-ci existe. Autrement, dit-on, le chef d'établissement serait exposé à avoir à faire à deux organisations différentes pour la même question. La direction d'une autre usine occupant plus de I.000 ouvriers juge que les délégués peuvent être choisis sans inconvénients dans le syndicat à la condition qu'ils présentent une garantie nécessaire d'ancienneté et d'expérience".

L'après guerre Les Soviets et les comités d'usines.

Une des raisons qui avaient contribué à éliminer les délégués d'atelier avait été la crainte de voir dégénérer les délégations ou les conseils d'usines, en organismes analogues à ceux qui avaient pris naissance en Allemagne, en Tchéco-slovaquie, au Luxembourg, en Autriche, en Norvège, à l'imitation de ce qui s'était passé en Russie à la suite de la Révolution bolcheviste d'Octobre 1917. Les pays d'Europe, et en particulier les pays envahis ou les pays vaincus, avaient été le théatre à la fin des hostilités d'un certain trouble social et l'on avait cru y trouver la solution dans l'adoption d'une mesure analogue à la création des comités ouvriers et de paysans qui avaient marqué le début de la Révolution russe. Mais, à vrai

Source : BIU Cujas

dire, ces comités d'usines appelés en Allemagne Betriensraete, tout en contribuant indirectement à faire régner la paix dans les établissements, visaient surtout, à l'époque, à assurer la participation du personnel à la gestion et au contrôle des usines. C'était une époque où, sous la pression à la fois de l'imitation révolutionnaire et du traité de Versailles en gestation, la revendication principale des ouvriers était moins d'obtenir une amélioration matérielle de leur sort, que d'obtenir une participation plus directe à la gestion des établissements. Cette idée devait trouver son épanouissement momentané dans l'occupation des usines en Italie en 1920; on considérait même ces conseils d'usines comme pouvant former, en Allemagne, la base, la cellule de toute une organisation pyramidale de conseils régionaux, de conseils nationaux qui auraient constitué la première réalisation hiérarchisée d'une représentation professionnelle quasi-politique. Ces conseils ont d'ailleurs conservé en partie ce caractère dans la nouvelle organisation actuelle allemande. Ils sont l'expression de la communauté de travail élémentaire que constitue l'usine et la représentation de la collectivité du personnel subordonné au chef d'entreprise, au "Fuhrer" d'entreprise. La "suite du Fuhrer" le personnel, subordonné, au Fuhrer, a comme représentants les hommes de confiance survivance, ou édition revisée des Comités d'usines de 1919.

La résurrection des délégués ouvriers en France en 1936.

En raison de la physionomie particulière de cette institution qui n'est point spécifiquement préventive des conflits du travail, il aurait donc suffi d'en faire mention ici comme d'une sorte d'institution de transition qui conduit à une institution beaucoup plus voisine de celle des délégués d'ateliers de la période de guerre, les délégués créés, ou recréés par la loi de 1936.

Il y a lieu, en effet, d'insister sur la résurrection des délégués d'ateliers en 1936; avec les Accords Matignon et la Loi sur la Réforme des conventions collectives formant la section 4 bis du Livre I du code du travail. La loi de 1936 en effet, qui va être complétée par le statut moderne du travail actuellement étudié par le parlement consolide et généralise l'institution des délégués d'ateliers, en prescrivant l'insertion obligatoire dans les conventions collectives d'une "clause prévoyant l'institu-

La loi de 1936

" tion, dans les établissements occupant plus de 10
" personnes, de délégués élus dans son sein, par le
" personnel; délégués ayant qualité pour présenter à la
" direction les réclamations individuelles qui n'au-
" raient pas été directement satisfaites, relativement à

Source : BIU Cujas

l'application des tarifs de salaire du code du tra-"vail, et aux lois concernant la protection du tra-"vail, l'hygiène et la sécurité. Ces délégués élus "peuvent se faire assister par un représentant du syndicat, de leur profession".

Tel est donc le texte légal qui, à l'heure actuelle, régit cette institution nouvelle. Il indique les grandes lignes de leur désignation, de leurs attributions, de leur caractère, de leurs relations avec les syndicats, tous problèmes déjà résolus pendant la guerre par l'interprétation et les décisions du Ministre de l'Armement.

La loi, comme beaucoup des dispositions votées en I936 et I937 n'a fait qu'entériner l'article 5 de l'Accord Matignon, signé le 7 Juin I936; à la Présidence du Conseil, par les représentants de la Confédération générale de la production française, devenue depuis la Confédération générale du Patronat français, et les représentants de la Confédération générale du Travail. Cet article 5 des accords Matignon, disait en effet: "En dehors des cas particuliers "déjà réglés par la loi, dans chaque éta-"blissement comprenant plus de I0 ouvriers, après ac-"cord entre organisations syndicales ou à défaut en-"tre les intéressés, il sera institué deux (titu-"laires), ou plusieurs délégués ouvriers(titulaires " ou suppléants) suivant l'importance de l'établisse-" ment. Ces délégués ont qualité pour présenter à la " direction les réclamations individuelles qui n'au-"raient pas été directement satisfaites, visant l'ap-" plication des lois, décrets, règlements, du Code du "Travail, des tarifs de salaire, et des mesures d'hy-"giène et de sécurité.

"Seront électeurs tous les ouvriers et ouvriè-"res agés de I8 ans, à condition d'avoir au moins 3 "ans de présenceà l'établissement au moment de l'é-"lection et de ne pas avoir 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 in-"terruption depuis un an, sous réserve que la durée "de présence devra être abaissée si elle réduit à "moins de 5 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".

Cette fois-ci, instruite par l'expérience de la periode des hostilités, l'organisation syndicale s'est défendue contre la substitution des syndicats d'usines aux syndicats officiels. Aussi bien une des rai-

Source : BIU Cujas

sons de la méfiance des syndicats officiels contre les délégués d'ateliers était la crainte de voir se créer les "soviets industriels" par opposition aux syndicats proprement dits, de voir substituer une démagogie syndicale à la démocratie syndicale, de voir remplacer le parlementarisme ouvrier, constitué par une hiérarchie de syndicats, d'unions, de fédérations et de confédération par une sorte de vague fédéralisme de délégations ouvrières. Par conséquent, c'est d'en haut que doivent venir l'impulsion et la direction. C'est au syndicat qu'il appartient de présenter les candidats à la délégation ouvrière, de la sorte, il y aura association, harmonie entre les deux institutions et non point rivalité, susceptible de compromettre l'unité syndicale si péniblement édifiée. Comme, de surcroit à ce moment, l'ancienne division au sein de la C.G.T. entre éléments unitaires et confédérés avait cessé, comme un pacte d'union avait été conclu au début de l'année, les raisons d'une rivalité et d'unedissenssion n'existaient plus, et sur ce point, l'accord fut le plus facile à réaliser. Du reste, le Secrétaire général de la Confédération Générale du Travail Monsieur Jouhaux ne s'y trompa pas, et au lendemain des accords Matignon, il précisait que les délégués ouvriers tout en étant nommés par le personnel de leur usine, devaient de préférence être présentés par le syndicat et en tous cas demeurer sous son contrôle et lui rendre des comptes.

Un discours de M.Jouhaux

Parlant des délégués qui étaient ou pourraient être nommés à l'instigation de groupements non syndicaux, ou de syndicaux non cégétistes, il s'écriait aux applaudissementsd e son auditoire:

"Pour nous, nous les considérons comme nuls et non avenus; et demain il s'agira de faire jouer les accords à intervenir entre organisations ouvrières et patronales, et de considérer que tous ceux qui auront été en dehors de ces accords, et nommés par surprise, délégués d'usines devront céder le pas aux nouveaux candidats introduits par les accords. Les délégués ne doivent être en aucun cas en dehors de l'organisation syndicale. Pour nous rien n'existe en dehors de l'organisation syndicale, se rapportant aux conditions du travail. Seul le syndicat a le droit d'être électeur".

Par conséquent, la doctrine confédérale est nette: rien sans le syndicat, rien contre le syndicat. Tout ce qui est collectif ne peut être que syndical. en sous-entendant que tout ce qui est syndical ne peut être que cégétiste. Il semble que, dès ce moment,

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

Jouhaux se rendait compte de l'effort que ne manqueraient point de faire certains industriels pour créer au sein de leurs établissements et de leurs usines des syndicats dissidents, rivaux, à la faveur desquels serait brisée l'unité ouvrière triomphante en I936. De fait, les délégués ouvriers ont presque toujours été choisis parmi les syndiqués, et si de récents conflits ont été motivés par l'activité quelque peu désordonnée de ces délégués, s'il a été difficile de cantonner strictement ces derniers dans leurs attributions, si des mouvements ont été dûs à la résistance de patrons aux demandes, aux prétentions de délégués. Si, d'un autre côté, la jurisprudence a dû décider que les délégués ne jouissaient pas d'immunité spéciales, si cette vue des tribunaux est confirmée dans le projet de loi sur le statut moderne du travail, si on a proclamé que, sans jouir d'immunité spéciale les délégués ne devaient pas en souffrir dans l'exercice de leurs fonctions, si, enfin, il a été reconnu qu'ils ne devaient pas en abuser ou en exciper pour échapper à la discipline ordinaire de l'atelier, au total l'institution s'est généralisée, elle a été inscrite dans toutes les conventions collectives, elle ne s'est pas montrée défectueuse.

Le statut juridique du délégué ouvrier dans les faits.

Elle a donc acquis droit de cité dans les textes et quel est aujourd'hui le statut juridique des délégués d'ateliers, tel qu'il résulte de la combinaison des textes légaux et des conventions collectives en vigueur aussi bien que des décisions arbitrales, ou des décisions jurisprudentielles, intervenues dans les cas contentieux ?

Nous ferons état pour déterminer ce statut juridique des délégués d'ateliers:

Les sources

I) de la Loi, - 2° des conventions collectives; 3) des arrêts, jugements judiciaires et des sentences arbitrales et sur-arbitrales. 4) du projet de loi sur la question contenue dans l'ensemble de textes actuellement soumis au parlement sous le vocable générique de Statut Moderne du Travail.

Les délégués ont seulement les attributions, les fonctions que la loi leur confie, à savoir:

A- Les fonctions

Présenter des réclamations individuelles sur l'application des règles qui s'imposent aux patrons? règles dont l'origine peut être une origine contractuelle; telle que les tarifs de salaire, - dont les autres sont légales, comme le Code du travail, les Lois et les règlements sur la protection ouvrière, l'hygiène ou la sécurité. Les délégués d'ateliers, à l'inverse des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, avec lesquels on a tendance à les confondre et dont il faut soigneusement les distinguer n'ont pas de pouvoir d'ins-

Source : BIU Cujas

pection et contrôle. A plus forte raison, ils n'ont pas à dresser de procès-verbaux s'ils ont remarqué une contravention aux règlements sur l'hygiène et la sécurité. Tout au plus peuvent-ils signaler ces manquements soit aux industriels eux-mêmes, en vue de les faire cesser bénévolement, soit à l'Inspection du Travail en vue de les faire cesser à la suite d'une mise en demeure.

Sa compétence propre.

Les délégués n'ont pas non plus compétence pour présenter des demandes collectives, concernant les augmentations de salaire. Ceci est du domaine propre du syndicat. Il ne doit pas y avoir confusion d'attributions, cause de discussions, de débats, et de rivalités. La loi elle-même se charge de cantonner délégués ouvriers et délégués syndicaux sur leurs terrains respectifs. Ainsi, une sentence arbitrale, rendue au mois de Juillet I937 par le Président du Tribunal d'Avesnes, et par le Présidentdu Conseil des Prud'hommes de la Seine, déclare que "les délégués ouvriers doi-"vent limiter leur activité aux seules attributions qui "leur sont conférées par la loi du 24 Juin I936, sur "les Conventions collectives de Travail. Aucune exten-"sion de ces pouvoirs ne doit être admise, et ainsi "aucune ingérence dans la discipline, dans l'embaucha-"ge et l'administration des usines ne peut être to-"lérée de la part des dits délégués. En particulier, "on ne saurait admettre dans les usines et chantiers "des réunions du personnel ouvrier, des quêtes, des collectes, des cotisations, des distributions de tracts et de journaux, non plus que des actes de propagande en faveur d'une opinion, quelle que soit cette opinion. Un délégué ne doit pas se préoccuper de ce qui se passe dans les autres parties de l'usine que celle qu'il a mandat de représenter. Il doit continuer à travailler normalement dans son exmploi, l'exercice de sa mission ne devant pas troubler le travail de l'atelier ni le distraire de son travail personnel plus de I0 heures par mois au maximum".

Enfin, les délégués ne sauraient se réunir entre eux, à l'intérieur des usines, pendant les heures de travail".

Telle est donc la définition légale des attributions des délégués d'ateliers, telles sont les conséquences que les arbitres appelés à en faire application, en ont tiré.

La liberté conventionnelle

Si d'ailleurs tel est le droit commun, rien n'empêche les conventions collectives d'ouvrir aux délégués plus de pouvoir et de prévoir, par exemple, leur intervention dans l'embauchage et le congédiement du personnel. Les conventions collectives, comme les conventions en général, peuvent stipuler ce qui n'est

Source : BIU Cujas

contraire ni aux bonnes moeurs ni à l'ordre public. Rien ne s'oppose donc à ce qu'un patron aliéne une partie de sa liberté ou de son autorité et s'il veut bien consentir à laisser les délégués d'ateliers contrôler certaines règles touchant l'embauchage ou le licenciement, nul ne lui interdit de prendre cette initiative. Il ne fait peut être qu'anticiper sur une organisation future de l'embauchage et du licenciement.

B - Nombre de délégués.

La première question qui se pose, dans un établissement est celle du nombre des délégués, du mode de calcul de ce nombre et des catégories que représentent les délégués. Le projet de loi, s'inspirant des pratiques conventionnelles les généralise et les règle ainsi: Aussi bien, n'entrerons nous pas dans le détail de toutes les Conventions collectives, dont un grand nombre ont été étendues par une décision du Ministre du Travail publiées au Journal Officiel et qui ont pris, de ce chef, un caractère quasi réglementaire. La loi projetée va trancher un certain nombre de ces points jusqu'alors réglés conventionnellement. Mieux vaut donc de beaucoup mieux se référer à un texte légal et synthétique, plutôt que de rechercher dans une jurisprudence et une réglementation touffue, les lignes essentielles de cette organisation.

Définition des salariés.

I°) Dans tout établissement occupant plus de IO salariés, employés ou ouvriers, au sens légal du terme, tel qu'il est défini par l'article 22 du code du travail, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants du personnel.

Que faut-il entendre légalement par ouvriers et par employés ? La réponse à cette double question se trouve dans le texte réglant les conditions d'électorat et d'éligibilité aux conseils de prud'homme Les Conseils de Prud'homme sont divisés en plusieurs sections ; et en tous cas, au moins en deux sections, section employés et section ouvriers,en raison de la différence existant dans les conditions de rémunération et de travail de ces deux catégories de salariés? S'il y a doute sur l'état exact d'un salarié, c'est donc à cette définition qu'il faut se référer. La voici:

"Sont considérés comme ouvriers, les ouvriers proprement dits,les chefs d'équipes, ou contremaitres prenant part à l'exécution matérielle des travaux et les chefs d'ateliers, de fabriques, travaillant eux-mêmes". - "Sont considérés comme employés les employés de commerce et d'industrie et les contremaitres ne remplissant pas les fonctions de surveillance et direction" Par conséquent, c'est la subordination, le fait qu'un salarié n'appartient pas au personnel de cadre et de

Source : BIU Cujas

direction, qui fera la distinction entre les contremaitres et les employés proprement dits.

Nombre de délégués selon l'effectif.

2°) Le nombre des délégués est fixé ainsi pour chaque catégorie d'ouvriers et d'employés

- de 11 à 50 salariés, un délégué titulaire, et deux délégués suppléants.
- de 50 à 200 salariés, deux titulaires et deux délégués suppléants,
- de 200 à 500 salariés, trois délégués de chaque catégorie.
- de 500 à I.000, 4
- au-dessus de I.000 un délégué titulaire et un délégué suppléant supplémentaire, par groupe de 500 ouvriers ou employés.

Délégués d'ateliers ou délégués de catégories.

3°) La répartition des salariés dans les divers collèges électoraux possibles est laissé au choix des conventions collectives. Cette question soulève une difficulté. Convient-il en effet de donner le pas à l'homogénéité? Convient-il au contraire, de considérer chaque catégorie de personnel en dehors des ouvriers et des employés, comme ayant des intérêts propres, et par conséquent convient-il de leur faire désigner leurs propres délégués? Ces problèmes ne peuvent pas être résolus de façon uniforme. Ils dépendent, soit des conditions régionales, soit des conditions industrielles, soit des conditions techniques, et, par conséquent, sur ce point, la Loi est souple. Elle laisse aux conventions collectives le soin de trancher ces problèmes. Les conventions prévoieront leur distributions en ateliers, groupes d'ateliers, services ou groupes de services, lesquels constitueront alors des collèges électoraux distincts. Rien n'empeche même la division en catégories professionnelles distinctes. Par exemple, dans la convention collective de la métallurgie parisienne, il est prévu que les techniciens seront divisés en techniciens proprement dits, c'est-à-dire, dessinateurs, calqueurs, etc...en personnel d'encadrement, c'est-à-dire agents de maitrise, chef d'ateliers, chefs de chantiers, contremaitres, ingénieurs, employés de bureaux.

Il est aussi possible au sein même de ceux que l'on appelle aujourd'hui collaborateurs, par opposition aux ouvriers, de sous-distinguer des catégories dont la représentation pourra être homogène ou au contraire différenciée. Tout ceci est une question de circonstance, de nombre, de communauté plus ou moins parfaite entre ces différentes catégories de salariés. Le délégué représente donc un groupe de salariés, soit d'un atelier, soit d'une catégorie.

Du devoir de

Plusieurs conventions indiquent le rôle de ce délégué en tant que représentant d'un groupe, dans

Source : BIU Cujas

représentation de l'ensemble du personnel.

ses rapports soit avec les autres groupes, soit avec certains membres du groupe qu'il considèrerait quant à lui, comme n'y appartenant pas pour des raisons syndicales par exemple. Sur ce point, les conventions collectives tranchent parfois les questions de la façon suivante:

Certaines conventions disent: le délégué est le représentant de son groupe, près de la direction. Le délégué ouvrier n'a pas à s'occuper des réclamations qui n'émanent pas de son groupe, aussi il est spécifié parfois: "les délégués sont pris séparément parmi les différentes branches de fabrication, chacun d'eux n'ayant qualité que pour présenter, dans les conditions prévues au présent contrat, les réclamations formulées par des ouvriers appartenant à leur propre branche de fabrication. Ici, le particularisme l'emporte. On veut en quelque sorte atomiser les délégués, les cantonner strictement dans la représentation de leurs propres élus, les empêcher en s'agrégeant avec d'autres délégués de constituer ce que le Ministre de l'Armement appelait déjà "délégations d'usines".

En revanche, si le délégué d'atelier ne doit représenter que ses électeurs, il doit représenter tous ses électeurs, tout le personnel dont il a assumé la défense. Le délégué doit représenter impartialement les ouvriers de son rayon et ne pas faire pression sur eux. L'ouvrier dont le délégué refuserait systématiquement de transmettre les réclamations parce qu'il fait partie d'un autre syndicat ou n'est point syndiqué du tout, pourrait attaquer le délégué en dommages intérêts.

Une telle éventualité est d'ailleurs d'ordre plus platonique que pratique.

Mode de présentation des demandes.

Comment le délégué présente-t-il les demandes qu'il a cru devoir retenir, car, bien entendu, il a le premier devoir de les instruire et de les examiner.

L'art. 4 du projet de loi actuellement soumis au Parlement le dit expressément, voici en quels termes.

"Les délégués titulaires ou en cas d'absence les délégués suppléants sont reçus par le chef d'entreprise, ou le représentant de celui-ci, spécialement désigné, chaque fois qu'ils le demandent et au moins une fois par mois". - La question est donc tranchée. Il n'appartient pas au règlement d'atelier, c'est-à-dire au patron d'espacer indéfiniment les réceptions des délégués d'ateliers. Il ne lui appartient même pas de s'opposer à la réception de ces délégués, lorsque ceux-ci lui en expriment le désir. Lorsque le

Source : BIU Cujas

délégué demandera à être reçu et au moins une fois tous les mois, le patron ou son représentant qualifié devra donner audience au délégué.

Mode de réception des délégués

Comment sont-ils reçus? "Les délégués seront reçus par catégories et le cas échéant par ateliers ou par services, sauf dans le cas où les réclamations à présenter intéressent l'une et l'autre catégories, ou plusieurs ateliers ou services, les délégués sont reçus simultanément. C'est une question qui avait été résolue différemment par les conventions et par la pratique: Il arrivait souvent que les patrons, dans la crainte de se trouver en face, non pas d'un délégué isolé, mais d'une série de délégués, un groupe de délégués, ce qui évidemment change complètement le tour de la conversation et lui donne un caractère collectif au lieu de lui conserver un caractère plus amiable et individuel avaient refusé de recevoir collégialement soit les délégués titulaires et suppléants, soit les délégués de plusieurs catégories d'ouvriers, même lorsque les réclamations présentaient un caractère global et collectif . La loi dorénavant fait le départ entre les diverses sortes de questions posées, s'il s'agit d'une question individuelle, c'est par catégories qu'ils sont reçus. S'il s'agit de questions intéressant l'ensemble du personnel d'un atelier ou de l'usine, c'est l'ensemble des délégués qui pourra obtenir audience auprès de la direction.

Présentation écrite des demandes

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettront au chef d'établissement, la veille du jour où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de la réclamation. Copie de cette note est transcrite par le chef d'établissement sur un registre où il mentionne dans un délai n' excédant pas 4 jours, la réponse à cette note. Ce registre doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail. Il est mis pendant un jour ouvrable au moins et en dehors des heures du travail, à la disposition des ouvriers ou employés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance. C'est encore un point réglé, jusqu'alors, on ne savait point si la réclamation devait être présentée par écrit, ou oralement. Les avantages de la présentation par écrit sont évidents. Quand une réclamation doit être présentée sous cette forme, on apportera à la rédaction de la réclamation un soin qui très souvent en fera apparaitre soit la gravité, soit au contraire la futilité. La précision donnée à la réclamation permettra un examen plus approfondi. En obligeant également le patron à répondre sous cette forme, on conserve en quelque sorte souvent trace de l'origine d'un conflit, et si par la suite, le conflit s'envenime, s'il passe du plan

... et des réponses.

Source : BIU Cujas

individuel au plan collectif, il sera plus facile d'en retracer la genèse qui, si l'on en est réduit à se reporter aux déclarations contradictoires des parties troublées par le simple écoulement du temps ou envenimées par la déformation que l'irritation aura produite. En tous cas, la tenue d'un registre, le contrôle exercé par le personnel sur les réclamations par le fait de la mise de ce registre à la disposition des commettants permettra à ceux-ci d'exercer leur contrôle sur leurs mandataires.

Des demandes à transmettre

Quelles demandes le délégué doit-il transmettre? Evidemment, les seules demandes que la Loi soumet à la juridiction, et sur ce point, l'art. 5 réprend les dispositions légales qu'il convient encore de reproduire car elles constituent somme toute la nomenclature des attributions des délégués.

"Les délégués ont pour mission de transmettre à la direction toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux conditions du travail, à la réglementation du travail, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, les ouvriers et employés conservant toutefois la faculté de présenter eux-mêmes au chef d'entreprise ou à son délégué leurs réclamations individuelles, ou collectives", - ceci pour éviter le danger, c'est-à-dire la carence, la défaillance du délégué, le refus par lui de transmettre une demande, même lorsqu'elle est justifiée, tout simplement parce qu'elle émane d'une personne vis-à-vis de laquelle il n'a point de sentiments favorables.

Collaboration avec l'Inspection du Travail

Cependant, il faut aussi tenir compte de ce que le délégué au cours même des réclamations dont il est chargé d'instruire le contrôle peut être amené à constater des manquements aux lois sur le travail. En ce cas, il va devenir l'informateur de l'inspecteur du travail, Il pourra, le cas échéant, accompagner celui-ci dans ses tournées, l'aider à la constatation des contraventions, il deviendra sinon tout à fait l'identique, le symétrique du délégué mineur à la sécurité, tout au moins il constituera une sorte d'agent intermédiaire entre le délégué mineur et ce qu'était autrefois le délégué ouvrier. L'art. V, paragraphe II du projet de Loi dit en effet:

"Les délégués peuvent également saisir le service de l'inspection du travail de toute plainte ou observation relatives à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou règlementaires, A l'observation desquelles ce service est chargé de veiller. L'inspecteur du travail peut se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent". Le délégué ne peut pas faire de visite, mais il peut accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites.

Source : BIU Cujas

il peut donc lui servir d'informateur.

Le délégué d'ateliers n'est pas un fonctionnaire; il reste un ouvrier ou un employé comme les autres. Il a simplement une mission spéciale à remplir. A ce titre, il jouit de certaines facilités dans l'exercice de sa mission, mais il est soumis à certaines obligations. Ces principes vont s'éclairer par le rapide examen des conséquences qu'ils comportent.

Le délégué demeure un salarié.

I°) Le délégué est un salarié, un ouvrier, un employé comme les autres. Par conséquent, il n'exerce sa fonction qu'autant que le contrat de travail qui le lie à l'établissement n'a pas été résilié. L'art. 5 du projet de Loi le dit expressément, et il est passible de sanctions disciplinaires lorsqu'il abuse de ses fonctions (art. 8, paragr. 2).

Donc, de sa qualité d'ouvrier se dégagent deux conséquences:

sa qualité est attachée à son contrat de travail.

I°.- La qualité de délégué étant attachée à la qualité d'ouvrier ne peut survivre évidemment à la suppression de cette qualité d'ouvrier. Ceci évidemment, est une incitation pour le patron à congédier le délégué s'il a à se plaindre de lui parce que celui-ci exerce trop diligemment ses fonctions. C'est un cas fréquent, et c'est l'une des questions les plus irritantes, qu'aient à examiner les Conseils de Prud'hommes et les arbitres devant lesquels ces questions reviennent constamment.

Il demeure soumis à la discipline de l'atelier.

2°.- Si au cours de l'exercice de sa mission il se rend coupable d'un manquement à la discipline de l'atelier, cette discipline pourra jouer à son encontre, et il pourra être soumis aux diverses pénalités mise à pied, amendes, etc ...

Il a une mission spéciale.

3°.- C'est un délégué, c'est pourquoi le chef d'établissement est tenu de lui laisser, dans une limite qui ne doit pas excéder IO heures par mois, et qui lui est payée comme des heures de travail, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Par conséquent, c'est un ouvrier chargé d'une mission spéciale: cette mission, il doit l'exécuter pendant ses heures de travail, elle doit lui être payée à l'égal de ses heures de travail, sans toutefois que sa mission puisse absorber plus d'un certain temps par mois, auquel cas il cesserait d'être un ouvrier pour devenir un fonctionnaire.

Il ne doit pas outrepasser ses fonctions

4°.- C'est ur chargé de mission, qui ne doit pas excéder ses attributions, sauf déchéance. L'art. 7 du projet de loi dit en effet ceci:

"Les attributions des délégués sont strictement limitées à celles qui sont déterminées par l'art. V de la présente loi. Tout délégué qui aura excédé les limites de son mandat pourra être déchu de sa qualité de

délégué, sur requête du chef d'établissement par le conseil de prud'hommes, ou s'il n'existe pas de conseil de prud'hommes par le Juge de paix. Le jugement est rendu sans préliminaires de conciliation, il est définitif et sans appel et ne comporte d'autres voies de recours que le pourvoi en Cassation - Le délégué déchu est pendant un délai d'un an inéligible, aux fonctions de délégué du personnel de l'Etablissement; cette inéligibilité pourra être portée à trois ans au maximum par le jugement portant la déchéance. Le délégué qui vient à perdre les conditions requises pour l'éligibilité est déchu de plein droit de ses fonctions Il est pourvu dans le délai d'un mois au remplacement du délégué décédé, démissionnaire, ou déchu de ses fonctions, ou dont le contrat de travail a été résilié. Le nouvel élu est nommé pour le temps à courir jusqu'au terme des fonctions de celui qu'il remplace".

Il jouit de certaines garanties

Le délégué a donc une mission. Elle lui est conférée pour un temps déterminé, s'il est incapable de la remplir il est remplacé et la durée du mandat du remplaçant est égale à celle du mandataire original.

Tout en s'exposant ainsi à une déchéance dans le cas où il abuse de ses fonctions, le délégué jouit cependant de certaines garanties dans l'exercice de celles-ci (art. 8)

"Les contrats de travail des délégués titulaires ou suppléants ne peuvent en aucun cas être résiliés en raison de faits se rattachant à l'exercice de leurs fonctions, telles qu'elles sont définies par la présente loi. Il est certain qu'au cours de sa mission le délégué peut être appelé à se trouver en conflit avec la direction. Il portera à la direction les plaintes de certains ouvriers. Il signalera à la direction certaines infractions aux lois sur le travail, ou aux règlements sur la sécurité det l'hygiène. Ceci n'est pas toujours accueilli avec bienveillance. Très souvent une discussion s'en suivra. Il se peut qu'au cours de la discussion, le ton s'élève, et que, par conséquent, profitant de cette vivacité de termes, le patron n'hésite pas à accuser le délégué, le cas échéant, de manquer aux devoirs de subordination et de convenance et il en profitera pour le congédier. Souvent même, il n'y aura pas besoin de raison apparente de ce genre. Lorsquedu licenciement du personnel, on le fera porter de préférence sur les délégués et la chose se produit journellement. L'art. 8 de la loi essaye de garantir le délégué contre cet abus de pouvoir du patron,de même que l'article 7 essayait de préserver le patron des abus de pouvoir des délégués.En ces matières, il ne faut pas se dissimuler que la mentalité que chacun apportera à l'exercice de sa fonction ou de sa mission, est une garantie meilleure que les textes

Source : BIU Cujas

...dans l'exercice de ses fonctions normales;

Si en dehors de ses fonctions normales le délégué commet un acte qui pourrait être un juste motif de renvoi, il peut être congédié. Il a été jugé ainsi par le Tribunal de la Seine, le premier Mai I937 que si un délégué employé à la maison principale, alors qu'un atelier placé en dehors était en grève avec occupation des locaux, s'y rendait presque chaque jour, en dehors des heures de travail et s'y livrait à des manifestations déplacées, il pouvait être congédié à bon droit, car sa fonction de délégué à la maison principale ne lui donnait aucun droit à son intervention dans un atelier placé en dehors".

C'est une sorte d'application de la compétence ou de la juridiction territoriale de délégué. Il représente un atelier donné. Il a pour mission de défendre les ouvriers de cet atelier, s'il abuse de ses fonctions et va porter la bonne parole ou l'agitation dans un atelier autre que celui qui relève de sa juridiction, il se rend coupable de manquements, contre lesquels on pourrait sévir par le congédiement.

Mode d'élection des délégués.

En ce qui concerne l'élection des délégués - les règles sont identiques dans toutes les conventions, et ce sont d'habitude celles des élections politiques proprement dites. Il n'y a pas lieu d'insister sur leur procédure, encore que les conventions collectives s'étendent sur ce point avec une complaisance particulière.

Conclusion.

Quel jugement général porter sur les délégués d'atelier? La question ne se pose pas dans les mêmes termes selon l'importance des établissements, et si les grands établissements ont vu avec indifférence la création de ces délégués, contrelesquels ils sont défendus par la solidité même de leur armature, par contre, les petits entrepreneurs français, lesmoyens chefs d'entreprises, qui constituent la majorité de nos établissements, ont vu d'un mauvais oeil ce qu'ils considèrent comme une intrusion abusive dans leurs droits exclusifs. Nul mieux aue Monsieur Jean Coutrot dans son livre intitulé "l'Humanisme économique" n'a décrit cette mentalité du moyen patron en face de cette institution nouvelle, et c'est sur son opinion que je termine mes explications.

"Beaucoup de chefs d'entreprises diverses, surtout dans ces affaires de famille, nombreuses en France, avaient avec leur personnel des relations parfaitement cordiales, et des conversations quotidiennes. Ils pensaient que ces moyens de communication suffisaient. Ils furent pendant les premiers jours du mois de Juin I936 blessés et déçus de ce geste inamical à leur égard, qu'était l'arrêt du travail sans préavis.

Source : BIU Cujas

Mais il faut bien se rendre compte que dans les usines très nombreuses où le personnel était complètement inorganisé, une conversation avec le patron, si courtois, si affable que fut ce dernier, ne pouvait en raison des relations de dépendance qui existaient entre eux, etre un échange véritablement humain entre personnes situées à des niveaux identiques. Seul l'ouvrier qui représente, en vertu d'un statut régulier et permanent un groupe de ses camarades et sent sa place définie paisiblement dans la Société par uncontrat collectif, peut se détendre, abandonner toute crispation, se libérer de tout complexe d'infériorité, et laisser sa personnalité intégrale s'exprimer librement quand il parle avec son chef".

Ceci est très solidement pensé et fortement écrit: "C'est le jugement moyen que l'on peut porter sur "les délégués d'ateliers, compte tenu, bien entendu, des abus inévitables que toute institution nouvelle comporte avec elle.

Si l'on veut porter un jugement d'ensemble et résumer les traits que présentent les institutions privées de prévention de conciliation et d'arbitrage, on peut le faire de la façon suivante:

Ces institutions privées, quelles que soient les circonstances de leur création, sont caractérisées par une organisation paritaire, mixte, reposant sur la base de l'atelier ou de l'établissement, en liaison ou sans liaison avec les syndicats, quelquefois même en opposition, en lutte plus ou moins ouverte, ou en réaction contre la tendance centralisatrice des associations professionnelles syndicales. Nulle part ce mouvement n'est plus sensible qu'aux Etats-Unis, où l'on assiste à l'heure actuelle au conflit entre ce que l'on appelle "les syndicats d'usines "Shop Unions et les syndicats tout court.

Cette institution est souvent organisée sous la forme d'une pyramide d'organisation locales régionales et nationales. Ces organisations de prévention jouent souvent d'ailleurs,, avec ou sans modifications, le rôle d'antécédants des organismes officiels qui les utilisent, soit en conservant les mêmes membres, soit en y ajoutant des personnes ayant qualité ou autorité pour départager les intéressés eux-mêmes ou leurs représentants. Les comités anglais, les Comités Whitley en particulier, fournissent un excellent exemple de ces systèmes d'institutions permanentes, d'origine privée à plusieurs degrés, à plusieurs usages.

Source : BIU Cujas

§. II - Les institutions officielles de prévention, de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail

L'utilisation des institutions privées.

Le succès des organismes privés de prévention et de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail a conduit la plupart des pays à les conserver, à les consacrer, à les faciliter ou à les utiliser, notamment en en favorisant la création, en la prescrivant même, dans les conventions collectives, comme en témoigne la pratique française, durant la guerre, sur laquelle nous nous sommes suffisamment étendus, et comme l'établit la pratique française en Juin 1936. Il ne suffisait point de s'en tenir là. Il convenait d'aller plus loin. Il fallait compter avec l'indifférence, la carence, l'inorganisation, voire même avec la résistance, l'hostilité des parties, aussi bien hostilité des ouvriers qu'hostilité des patrons, pour les solutions pacifiques, hostilité reposant d'ailleurs sur des raisons diverses: méfiance chez les uns, crainte d'aliéner leur liberté de grève chez les autres. En ce cas, et pour avoir raison de ces difficultés, de ces résistances, il appartenait aux pouvoirs publics d'offrir ou d'imposer des organes officiels, des conseils, des comités, des juridictions, ou plus simplement d'offrir l'intervention de certaines personnes qualifiées ou autorisées, mises à la disposition des parties pour régler amiablement les conflits qui les séparent. L'organisation et l'existence d'institutions officielles, d'institutions juridictionnelles, chargées du règlement des conflits du travail, ne résoud pas seulement en effet une question de procédure. Elle témoigne du désir de transformer les relations de fait, de force, en des rapports de droit en des rapports de libre discussion. Ce fait rapproche les conflits collectifs du travail, des conflits internationaux. On n'est point seulement en face d'une question susceptible d'être réglée uniquement par la voie juridictionnelle. La juridiction est un moyen, entre autres moyens, de fournir une solution pacifique des litiges. En offrant aux parties un instrument, une méthode rapide de constituer un organisme, elle empêche les différends de dégénérer en conflits irrémédiables ou qui laissent derrière eux d'ineffaçables rancunes.

Des différents modes de formation des organismes officiels

Cet instrument de pacification et de règlement des conflits collectifs du travail peut revêtir différentes formes. Tantôt l'organisme utilisé est un organisme déjà existant, que l'on se contente d'adapter tant bien que mal à ce nouvel usage; tantôt c'est un

Source : BIU Cujas

organisme nouveau créé de toutes pièces, dans le but d'instruire et de régler les conflits du travail. Tantôt ce sont des organismes permanents, tantôt ce sont des organismes intermittents, spéciaux, occasionnels créés lors de chaque conflitmais dont la création n'est point laissée à la discrétion des parties, et, au contraire, facilitée par une procédure appropriée de désignation des juges. L'évolution générale est orientée dans le sens de l'indifférenciation vers la spécialisation et de l'intermittence à la permanence.

L'utilisation de juridictions existantes

L'évolution française sur laquelle nous insisterons, après une esquisse générale, nous éclairera à ce sujet. On a compris en effet, chez nous, que d'une part, les décisions de conciliation et d'arbitrage ne sont pas des solutions de droit, mais des solutions de règlementation, nécessitant une méthode différente des juridictions interprétatives habituelles et des organes spéciaux puisqu'il s'agit d'une décision complètement différente des décisions ordinaires. Néanmoins, l'évolution n'est pas si rapide qu'à l'origine on n'ait pu utiliser des organismes existants. Par une sorte de confusion fréquente et facile, on n'a point fait de distinction entre les tribunaux chargés de régler les conflits ouvriers individuels entre employeurs et patrons, et les tribunaux investis de la mission de trancher les conflits collectifs. En d'autres termes, dans les pays où existaient des juridictions spéciales, chargées du règlement des litiges individuels entre employeurs et salariés, ils ont été utilisés à l'effet de régler, moyennant d'ailleurs certaines modifications à leur composition en pareil cas, les conflits collectifs. La chose est particulièrement sensible en Allemagne où les anciens tribunaux d'industrie et de commerce créés par la loi du 22 Juillet I890 et du 30 Juin I90I ainsi que par la loi du 6 Juillet I904 avaient compétence pour les deux catégories de litiges. Point n'est besoin d'ailleurs de franchir la frontière pour s'en rendre compte. Il suffit d'aller en Alsace où, jusqu'à la dernière loi de 1936,les tribunaux en question,équivalents de nos tribunaux de prud'hommes avaient qualité pour trancher les conflits collectifs.

En Allemagne.

En Italie.

Il en était de même en Italie, ou d'après la loi du I5 Juin I895, sur les Offices de conciliation ceux-ci fonctionnaient auprès des tribunaux d'industrie. Il se produit d'ailleurs inversement une solution différente. Il se peut que des offices de conciliation ne s'occupent pas seulement de la solution des conflits collectifs, mais qu'ils aient aussi le devoir d'intervenir dans les conflits individuels, pour en chercher une solution amiable. Il en était ainsi en Allemagne en vertu de la loi du I8 Décembre I9I9

Source : BIU Cujas

et il en est ainsi en France à l'heure actuelle où comme nous aurons l'occasion de le voir, il est parfois extrêmement difficile de discerner si l'on a affaire à un conflit individuel ou à un conflit collectif. Très souvent en effet, un conflit individuel par son extension, et les questions d'ordre général qu'il pose, est susceptible d'être considéré comme un conflit collectif, et par conséquent, il ressortit, non point de la juridiction ordinaire, c'est-à-dire des Prud'hommes, mais de la juridiction des tribunaux spéciaux, institués pour la solution des conflits collectifs.

L'institution d'organes spéciaux.

Dans l'ensemble, presque partout, le principe de l'organisation séparée de tribunaux interprètes du droit, d'une part, et de la conciliation et de l'arbitrage, créateurs d'un droit nouveau d'autre part, est reconnu explicitement ou implicitement. De plus en plus, on se rend compte qu'il est indispensable que, pour l'examen et pour la solution de problèmes aussi spéciaux, on ait recours à des organismes particuliers. A cet égard, d'ailleurs, il faut avoir grand soin de ne pas se laisser tromper par les mots. La dénomination que peuvent prendre les organisations, voire même leurs rapports avec les juridictions ordinaires, ne doivent pas faire illusion à cet égard. Même quand ces tribunaux s'appellent comme les tribunaux ordinaires, même quand ils font partie intégrante de juridictions déjà existantes, ce qui est par exemple le cas en Italie, pour la magistrature du travail, ce qui sera peut être demain le cas pour la France, si le projet de loi de M. Chautemps crée et institue auprès du Conseil d'Etat une section spéciale pour l'appel et l'homologation des décisions des arbitres; même en ce cas, ces tribunaux n'en auront pas moins leurs caractères propres, leur composition particulière, leur procédure spéciale, leur mode d'examen des litiges, qui lui seront soumis.

Leur caractère spécifique malgré leur similitude de nom avec des tribunaux existants. L'Angleterre.

Par exemple en Grande Bretagne, les institutions chargées de régler les conflits collectifs du travail s'appellent des tribunaux (courts) Ainsi, la loi de 1919 a créé le tribunal industriel (industrial Court) mais ce tribunal industriel n'a pas grand chose de commun avec les tribunaux anglais ordinaires, Aussi bien n'est-ce point du Ministère de la Justice que dépend leur création, mais du Ministère du Travail. C'est lui qui les crée. D'un autre côté, ces tribunaux au rebours des tribunaux ordinaires, n'ont point de locaux spéciaux, n'ont point même, dans une certaine mesure de personnel particulier, Ce personnel est un personnel occasionnel. Il figure, un peu comme nos arbitres sur des listes. Plus spécifiquement, le

Source : BIU Cujas

Ministre du travail est chargé lors de chaque conflit de constituer le tribunal lequel se compose en général, d'un Président qui est, en général, un magistrat de carrière et de deux assesseurs ouvriers et patrons, désignés par les organisations les plus représentatives. Cette composition de la juridiction du travail n'a donc pas grand chose de commun avec celle d'un tribunal ordinaire. D'abord, parce qu'en Angleterre, contrairement à la règle ordinaire, le juge n'est point un juge unique, et aussi parce que sa désignation est faite en dehors des règles du droit commun. Cette particularité est surtout sensible en Angleterre où il n'existe pas de juridiction d'exception et où les mêmes tribunaux sont chargés de régler les affaires commerciales et les affaires civiles, les affaires ouvrières et les affaires administratives à la fois.

L'Australie

Il en est de même en Australie, en Nouvelle Zélande où les juridictions industrielles ont vu le jour pour la première fois. En Nouvelle-Zélande, le tribunal arbitral se compose de trois membres nommés par le Gouverneur Général. De ces trois membres, l'un est un juge, ayant les mêmes qualifications qu'un juge à la Cour suprême, les deux autres sont nommés sur la présentation de syndicats des employeurs et de syndicats des ouvriers.

En Australie, le Tribunal industriel fédéral, qui est la plus haute juridiction ouvrière en matière de conflits collectifs comprend un juge suprême. Les autres juges sont ceux que désignera en conseil le Gouverneur général.

L'Italie et la magistrature du travail.

En Italie, la Magistrature du Travail, juridiction suprême en matière de conciliation et d'arbitrage fonctionne auprès de la Cour d'appel ordinaire, dont elle forme une section particulière. Le caractère spécifique des conflits du travail y est ainsi explicitement reconnu par l'article I6 de la Loi du trois avril I926 "La Cour d'appel, siégeant en qualité de tribunal du travail s'en tient, dans l'examen des conflits relatifs à l'exécution des accords existants aux dispositions légales concernant l'interprétation et l'exécution des contrats, tandis que, dans l'établissement des nouvelles conditions du travail, elle juge selon l'équité". Ce texte est particulièrement important dans sa concision. Il indique bien les deux formes que peuvent revêtir les conflits du travail, et les deux normes juridiques selon lesquelles on les règlera: d'un côté les conflits d'interprétation - sur ce point pas de difficultés, ce sont des conflits analogues à ceux que les juges ont l'habitude de trancher. Qu'il s'agisse de conventions

Source : BIU Cujas

collectives ou de contrats individuels, les conventions font la loi des parties, et doivent être appliquées. Il faut se référer aux textes: s'ils sont précis, indiscutables, pas de difficultés. S'ils donnent lieu à interprétation ce rôle incombe au juge .

En revanche, quand il s'agit de créer le droit nouveau, c'est-à-dire de déterminer les conditions nouvelles, en d'autres termes, lorsqu'il s'agit d'une sorte de convention imposée sous la forme d'un arbitrage ou d'une décision, il faut alors substituer sa volonté à celle des parties. Ce n'est plus selon le droit, et selon les règles habituelles d'interprétation des conventions qu'il faut le trancher, c'est selon l'équité. En d'autres termes, juridiction ordinaire, et juridiction prétorienne; telles sont les deux qualités en lesquelles intervient la magistrature du travail.

La participation des intéressés.

Le caractère spécifique de ces organismes se reconnait aussi à l'appel qu'ils font au concours des intéressés eux-mêmes. Cette représentation n'est sans doute pas tout à fait une nouveauté. On peut même dire qu'il ne serait pas impossible d'y trouver une très lointaine ascendance dans nombre d'organismes de jugement par les pairs; comme par exemple dans les Conseils de guerre, dans les conseils de discipline, dans les cours criminelles dans nos colonies, dans la collaboration des jurys devant les juridictions répressives. En pareils cas, les magistrats sont assistés des pairs, des justiciables, lesquels apportent un esprit d'équité étranger au droit proprement dit et imprègnent les décisions d'une touche d'humanité qui risquerait sans cela de leur faire défaut. Les justiciables doivent avoir l'impression d'être représentés auprès des tribunaux par des hommes qualifiés pour participer à la décision; délégués élus en ce qui concerne par exemple les fonctionnaires au Conseil de discipline, - militaires ayant même grade que l'inculpé ou l'accusé s'il s'agit d'un Conseil de guerre ou d'un tribunal militaire; etc...

Ses causes.

On pourrait même plus directement, dans le domaine économique et social évoquer le précédent des conseils de prud'hommes et des tribunaux de commerce en France . Les magistrats ou les juges y sont, ou bien des salariés, ou bien des employeurs élus par leurs pairs, selon une procédure déterminée. Cette participation d'éléments étrangers aux magistrats de carrière, et à l'administration ordinaire de la justice, édictée par le désir de substituer ou d'ajouter aux considérations de droit pur, des considérations d'équité, et aussi de donner aux intéressés la

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

garantie d'une compétence technique éprouvée est utile dans les conflits privés, comme ceux que connaissent les juridictions prud'hommales et les tribunaux de commerce. Cette collaboration est plus utile encore peut être dans les conflits collectifs. Appuyés sur leur connaissance des forces économiques et sociales en présence, guidés par leur expérience sur les répercussions économiques et sociales de leur décision éventuelle, les membres extérieurs sont, en effet, mieux à même de formuler ou d'aider à trouver entre les intérêts opposés, un compromis acceptable, à faire admettre par les parties intéressées. Travaillant à l'élaboration, à la confection et non point seulement à l'application ou à l'interprétation de la règle du droit, ils ont un caractère quasi législatif, qui justifie par conséquent pleinement l'appel fait à leur collaboration.

Ses formes.

Cette collaboration des intéressés se fait d'ailleurs de façon différente selon les divers pays. Elle n'est même pas réglée de façon uniforme, pour un pays aux différentes étapes de la procédure: phase de la prévention, procédure préliminaire, médiation, ou, au contraire, la phase de la décision arbitrale. Elle dépend également de la portée obligatoire ou facultative de la décision. Selon que l'on se trouve à l'un ou l'autre de ces degrés, l'intervention, la collaboration des intéressés est plus ou moins étroite, leur rôle est plus ou moins grand, les représentants sont choisis dans telle ou telle catégorie de personnes. En effet, dans la collaboration des intéressés, on peut distinguer deux méthodes différentes.

a) au stade de la conciliation: représentation directe et intéressée.

Dans la première méthode, les intéressés fonctionnent à la manière d'un jury d'experts ou de techniciens, en tant que parties directes au conflit, et que professionnels avertis du cas, aptes à fournir à la commission de conciliation et d'arbitrage les éclaircissements propres à l'examen de l'espèce qui lui est soumise. Ils collaborent à formuler un compromis acceptable, en suite de quoi agissant indépendamment l'organisme de conciliation formule la proposition de conciliation; il rend la sentence arbitrale, ou il prend toute autre décision. Somme toute, les experts jouent le rôle d'agents ou d'éléments d'instruction.

Cette méthode est celle des pays scandinaves où existent des organismes permanents de conciliation et d'arbitrage. Par exemple, en Norvège, en Suède et au Danemark, l'autorité de conciliation peut soumettre aux parties une proposition définitive de règlement du conflit qui les divise. Quand aucune solution n'est intervenue, le conciliateur qui a dirigé

Source : BIU Cujas

la procédure, peut publier un rapport concernant l'affaire. Si le conciliateur en cause est un conciliateur de district, il doit envoyer sans délai son rapport au conciliateur d'Etat: ce rapport contient, le cas échéant, la proposition définitive de conciliation. Les intéressés ne font donc pas la proposition ferme ils se contentent de la suggérer simplement, et c'est le conciliateur officiel de district, ou le conciliateur central qui prend décision sur le rapport qu'il reçoit.

b) du jugement: représentation indirecte et désintéressée.

Dans la seconde méthode, la collaboration des intéressés se manifeste dans la composition des commissions de conciliation et d'arbitrage. Il est bien évident que dans ce cas on ne peut pas faire appel comme dans l'hypothèse précédente aux intéressés eux-mêmes, ou à leurs représentants directs. Ce stade de la conciliation est dépassé. Il s'agit alors de jouer le rôle de juge, ou d'amiable compositeur exclusif de l'intervention des intéressés eux-mêmes, car nul ne peut être à la fois juge et partie.
A ce moment, il y a lieu de faire appel à des professionnels, à des compétences. Ils ne peuvent pas être des représentants directs, ou à fortiori les parties elles-mêmes. Il s'agit donc de nommer des assesseurs, non magistrats, ou encore ayant l'expérience des choses industrielles, mais dont on peut attendre une grande indépendance de jugement. On ne saurait se dissimuler que la chose est extrêmement difficile, et que la pratique française la révèle à peu près impossible. Si l'on fait appel à des professionnels, experts ou techniciens, ils prendront malgré eux la défense des intérêts qu'ils sont chargés de représenter, et se transformeront très vite d'arbitres en avocats.

Le rôle des assesseurs.

Ici encore, la participation des intéressés eux-mêmes ou de leurs représentants ou encore des représentants de la technicité est plus ou moins étroite. Ou bien ils collaborent comme assesseurs experts, sans droit de vote, dans les commissions ou d'arbitrage, ou bien ils en font partie comme membres pleinement qualifiés ayant le droit de vote, en matière de propositions de conciliation ou de propositions de décision, à rendre. Dans ce dernier cas, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit véritablement de juger, leurs attributions et leurs obligations ont un caractère presque officiel, et se rapprochent du rôle, de la compétence, des obligations des attributions des juges de juridiction prud'hommale, commerciale ou arbitrale

L'intervention des syndicats.

Souvent les associations professionnelles, c'est-à-dire les syndicats sont amenés à prendre part d'une façon ou d'une autre, à cette collaboration dans le

Source : BIU Cujas

premier ou le second cas. Généralement, en effet, on ne croit pouvoir mieux faire - et c'est le cas des lois anglaise et australienne) que de s'adresser aux organisations professionnelles compétentes, spécialement qualifiées à cette fin. En conséquence, ou recourra surtout au concours des intéressés au stade arbitral, à la condition toutefois que les assesseurs tout en ayant la compétence et l'autorité dues ,leur technicité offre des garanties d'impartialité et d'indépendance relatives

La représentation de l'intérêt public

Enfin, il peut arriver qu'à côté des représentants des intéressés en présence, il soit fait appel à un représentant de l'intérêt public ou des usagers. Il en est ainsi par exemple en Angleterre, dans la Loi sur les chemins de fer, ou en France, en raison du rôle que joue le Conseil National Economique dans la désignation des arbitres. Le Conseil national économique, étant donné sa composition actuelle représente non seulement les producteurs les industriels, et les salariés, mais aussi les intérêts des différentes branches de la production qui, parfois, peuvent se trouver en divergence les unes avec les autres, mais aussi les usagers, les consommateurs.

Un ministère public économique.

En Italie, un délégué de la Magistrature du Travail joue le rôle du Ministère Public. Le but de la collaboration de la collectivité, sous la forme de l'avis exprimé par un Conseil, ou de l'intervention d'un ministère public, de caractère économique, peut être variable. Ou bien il a pour objet d'assurer le respect des droits et des intérêts de la collectivité, qui risqueraient d'être négligés par les parties associées contre eux - Il est en effet un conflit assez fréquent , résultant de la coalition des intérêts patronaux et ouvriers contre l'intérêt général. Il se peut que aussi l'on veuille donner à la décision des parties le caractère de solutions juridictionnelles et exécutoires. A vrai dire d'ailleurs, au fur et à mesure que se renforce la puissance de l'Etat, celui-ci se considère comme l'arbitre des intérêts du public et par conséquent, le besoin de participation directe de ce dernier à la procédure de conciliation ou d'arbitrage ne se justifie plus. C'est à l'Etat arbitre des différents intéressés en présence de jouer ce rôle, et c'est pourquoi dans un pays comme l'Italie, où le régime totalitaire a permis à l'Etat d'être non seulement l'arbitre, mais le maitre des intérêts en conflit, c'est au Ministère public qu'est confié le soin de faire pencher la balance ou de faire respecter les décisions.

Source : BIU Cujas

§. 3 - Organisation de la conciliation et de l'arbitrage officiel en France

Telles étant théoriquement les différentes modalités possibles d'organisation, d'institutions officielles de conciliation, de médiation, d'arbitrage, Comment la France a-t-elle résolu le problème? Nous n'examinerons pas les innombrables projets de loi les multiples propositions de loi déposés et étudiés à ce sujet, mais qui n'ont pas reçu d'application pratique. Tels les conseils du travail institués par des lois mais qui n'ont jamais reçu d'application par suite de la méfiance des ouvriers et des patrons et de la négligence voulue des autorités. Nous nous bornerons aux réalisations visant soit l'ensemble des conflits ouvriers, soit certaines catégories de personnel, particulièrement dignes d'intérêt et qui ont fait l'objet de dispositions spéciales. Nous nous en tiendrons: I° au Droit commun, tel qu'il résulte, d'un côté, du code du travail, et d'un autre côté de la législation de I936-I937 sur la tentative de conciliation et l'arbitrage obligatoire.

2°.- Aux textes spéciaux, visant certaines catégories de personnel. Chemin faisant nous établirons une comparaison entre le régime français, et quelques pays étrangers.

L'arbitrage conventionnel amiable.

I°.- Le droit commun avant I936 - Il a toujours été possible aux parties en litige à l'occasion d'un conflit du travail de solliciter ou d'accepter la médiation ou l'intervention d'une personnalité leur paraissant présenter les garanties de compétence et d'impartialité nécessaires. Les statistiques révèlent la variété des personnes ainsi mises à contribution. Elles se recrutent généralement parmi le haut personnel ministériel; le haut personnel administratif, le haut personnel préfectoral. On avait même institué, il y a quelques années des enquêteurs à l'office du travail, dont le rôle est à la fois de s'enquérir des conditions d'emploi et de jouer le rôle de Missi dominici, envoyés le cas échéant sur les points où un litige était sur le point d'éclater, ou bien où il avait déjà éclaté, en vue d'en déterminer les causes, ou d'en apaiser les effets. Les Enquêteurs du travail ont à cet égard fait d'excellente besogne, et ils ont été supplés utilement par les Inspecteurs du Travail eux-mêmes.

La loi du I7 Décembre I892

En s'adressant ainsi à des personnes pour régler amiablement le conflit qui les divise, les parties

Source : BIU Cujas

sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire

usent d'un droit qui appartient à chacun de soumettre un litige à une solution pacifique. Mais l'expérience démontre qu'il vaut mieux offrir aux parties, soit une institution permanente, soit tout au moins une procédure de désignation rapide des intermédiaires chargés d'intervenir entre elles. En France, la loi du 27 Décembre 1892 devenue le Titre II du Livre IV du Code du travail, sur la conciliation et sur l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers et employés ne prévoit que des Comités de conciliation occasionnels, intermittents constitués seulement au moment où éclate un conflit. Ce sont donc des institutions non permanentes, ce sont des institutions facultatives. Ces organismes se composent de représentants des parties en cause, désignés d'accord ou isolément par chacune des parties, et dont les noms, qualités et domicile sont notifiés au juge de paix du lieu du différend collectif, avec l'exposé succint des motifs allégués par la ou par les parties en cause. Les parties désignent elles-mêmes librement leurs représentants dont le nombre ne doit pas être excessif, sous peine de faire dégénérer le débat en réunion publique, avec tout ce que ceci comporte d'inconvénients: Le nombre des représentants de chacune des parties ne doit pas dépasser 5. Ces représentants doivent être des citoyens français. Les femmes peuvent également être déléguées à la condition d'avoir la nationalité française. Quoique la loi exige que les délégués soient choisis parmi les intéressés, on admet cependant que les parties se fassent représenter par les membres de leur syndicat professionnel. Vous voyez donc que sur ce point, la pratique a été plus libérale que la Loi.

Le rôle du Juge de paix.

Le juge de paix saisi par l'une ou l'autre des parties, et qui d'ailleurs peut dans certains cas, quand il a connaissance d'un conflit ouvert se saisir d'office, est en principe celui du canton de l'établissement industriel. Si le conflit s'étend à plusieurs établissements, répartis sur plusieurs cantons, plusieurs juges peuvent être compétents. Les magistrats et les parties doivent alors se mettre d'accord pour confier à un seul d'entre eux le soin de jouer le rôle de juge médiateur.

Aussi bien et c'est la particularité de la loi française, le juge de paix est il en l'espèce un simple intermédiaire, un "courtier en bons offices" qui offre sa médiation pour une solution amiable des conflits collectifs, qui projette en quelque sorte sur le plan social l'esprit pacificateur que lui confèrent son nom et que lui donne sa mission dans les litiges d'intérêt

Source : BIU Cujas

privé, On ne peut donc pas dire qu'il joue un rôle officiel en l'espèce, puisqu'il se borne à réunir les parties, à diriger leurs débats sans faire autre chose que d'enregistrer ou entériner les décisions qui n'appartiennent qu'à elles. Il n'empêche cependant que malgré ce rôle officiellement et légalement secondaire et effacé du Juge de Paix, le Comité de conciliation, constitué sur convocation du juge de paix en sa présence, sous sa direction ne forme bien, cependant, un organisme quasi officiel, et c'est pourquoi quant à nous, nous le classons parmi les institutions officielles de prévention, de conciliation plutôt que parmi les organes privés. En tous cas, c'est l'utilisation d'un organe officiel, d'un juge officiel en vue de la solution de ces conflits.

A) la procédure de conciliation.

La procédure se déroule ainsi: le juge de paix saisi d'une déclaration de conflit, et d'une demande de constitution du Comité de conciliation, en délivre un récépissé en indiquant l'heure du dépôt. Il notifie sans frais, dans les 24 heures, cette déclaration, à la partie adverse ou à sesreprésentants soit par lettre recommandée, soit par affiches apposées à la porte de la Justice de paix des cantons et à la porte de la mairie des communes. Il y est fait mention des motifs du différend (art. 106 du code du travail, Livre IV, titre II).

Il notifie la demande aux parties.

Au reçu de cette notification, et au plus tard dans les trois jours, les intéressés doivent faire parvenir leur réponse au juge de paix. Passé ce délai leur silence est considéré comme un refus, d'accepter la conciliation. S'ils acceptent, ils désignent dans leur réponse les noms, qualités, domicile des délégués choisis pour les assister ou pour les représenter sans que le nombre de ces représentants puisse excéder 5.

Il les réunit

Si la proposition est acceptée, c'est-à-dire si, de part et d'autre, les parties conviennent de se réunir, le Juge de paix invite d'urgence les intéressés ou les délégués désignés par elles à se réunir en Comités de conciliation. Les réunions ont lieu en la présence du Juge de paix, mis à la disposition du Comité pour diriger les débats. Si l'accord s'établit dans ce Comité, sur les conditions de la conciliation, ces conditions sont consignées dans un procès-verbal, dressé par le juge de paix, et signé par les parties ou leurs délégués. Ce procès-verbal de conciliation vaut en quelque sorte convention collective pour toutes les mentions qui y sont portées, et à partir de ce moment-là le conflit a disparu

Il constate leur accord ou leur désaccord éventuels.

Telle est donc la marche normale d'une procédure amiable, de conciliation, intervenue sur la demande d'une des deux parties en litige, et quand l'une et

Source : BIU Cujas

l'autre consentent à s'y prêter. Il est évident en effet ici qu'à défaut de conflit déclaré, le juge de paix ne peut être saisi qu'à la diligence de l'une des deux parties.

Dans la prochaine leçon, ayant ainsi examiné comment les choses se passent lorsqu'il y a simplement menace de conflit, et intervention à la diligence d'une des parties en présence, j'examinerai comment les choses se passent lorsqu'il y a conflit ouvert et lorsque l'on passe du stade de la conciliation au stade de l'arbitrage.

Du rôle du juge de paix en cas de conflit déclaré

Il en va différemment lorsque le conflit est ouvert, lorsque c'est un conflit public, qui a déjà éclaté sous la forme d'une grève ou d'un lock out déclaré. En pareil cas, le juge n'attend point qu'on sollicite sa médiation. Il n'attend pas d'être saisi d'

Intervention d'office

une demande d'intervention et de concours, il offre d'office spontanément son intervention.

En cas de grève (ou de lock out, peut-on ajouter) dit l'article II3 du Code du travail, "à défaut d'initiative de la part des intéressés, le juge de paix invite d'office et par les moyens indiqués à l'art. I06 (c'est-à-dire la notification officielle aux parties, ou encore l'affichage à la porte de la mairie) les patrons, les ouvriers, les employés ou leurs représentants à lui fournir dans les trois jours les renseignements suivants:

I°) l'objet du différend avec l'exposé sommaire des motifs allégués.

2°) Leur acceptation ou leur refus de recourir à la conciliation et à l'arbitrage.

3°) les nom, qualités et domicile des délégués choisis.

Si la proposition est acceptée, il est procédé conformément aux dispositions précitées en cas de comparution volontaire des parties. La seule différence en effet avec le cas précédemment étudié, est la manière dont la procédure est entamée. Au lieu que celle-ci ait été engagée à la requête de l'une des parties, elle a été engagée sur l'initiative du juge de paix lui-même. Mais, par ailleurs, une fois les deux parties en présence, tout se déroule de la même façon; conversations, entente ou désaccord. En cas d'entente, procès-verbal valant convention collective. En cas de désaccord procès-verbal de carence, de non conciliation.

L'arbitrage.

Si à l'issue de la rencontre entre les parties quelle qu'en soit d'ailleurs l'origine, bénévole provoquée, spontanée, ou d'office, l'accord ne s'établit pas, le juge de paix invite les parties à passer de la

Source : BIU Cujas

phase de la conciliation à la phase de l'arbitrage. Il les invite à désigner soit chacune un ou plusieurs arbitres, soit, d'accord entre elles, un arbitre commun. Si les arbitres une fois constitués ne s'accordent point sur la solution à intervenir, et ceci est assez fréquent car les arbitres se considèrent beaucoup plus comme les représentants, les avocats des parties que comme des juges planant au-dessus du débat, ils pourront choisir un nouvel arbitre, un super-arbitre, pour les départager. Si les arbitres ne parviennent à s'entendre ni sur la solution à donner au différend, ni sur le choix du sur-arbitre, cet arbitre sera nommé par le Président du Tribunal civil sur le vu du procès-verbal qui lui sera transmis d'urgence par le juge de paix.

Les caractères de la procédure de conciliation et d'arbitrage facultatifs.

Au total, par conséquent, si l'on veut résumer les traits principaux du droit commun de la conciliation et de l'arbitrage, des conflits collectifs du travail en France, sous le régime de la loi de 1892 et jusqu'en 1936, les caractéristiques essentielles des organes chargés de remplir cette mission, on peut le faire ainsi. Abstraction faite bien entendu, du caractère facultatif de cette procédure, concernant le recours qui y est fait, le parcours des différents stades ou l'exécution des décisions et des sentences, les traits extérieurs sont les suivants:

Organes occasionnels.

Ces organes sont des organes occasionnels, intermittents, facultatifs, à base paritaire, composés en nombre égal de représentants patronaux et de représentants ouvriers ou employés.

Organes non juridictionnels

2° - Ce sont des organes sans pouvoir juridictionnel puisqu'ils n'ont qualité que pour enregistrer un accord s'il survient, ou pour désigner un ou des arbitres en cas de désaccord.

Organes bénévoles.

3°.- Ce sont des organes institués sur l'initiative des parties ou du juge de paix, lequel, il faut encore le faire remarquer, n'est point un Président mais se borne à mettre ses bons offices et son autorité morale à la disposition des parties en litige. Le seul magistrat qualifié pour prendre éventuellement une décision, est le Président du tribunal civil, appelé, si les parties ne peuvent pas s'entendre sur la désignation d'un arbitre à suppléer à leur carence.

Les résultats.

Ces organes n'ont eu qu'un succès très relatif Le recours y a été rare, et de plus ce recours a été en diminuant au fur et à mesure que le temps s'est écoulé. Les chiffres font foi de cet échec relatif et surtout de ce déclin progressif. Pour bien en comprendre la portée, il faut en effet savoir que de 1893 à

Source : BIU Cujas

I920, époque pour laquelle nous avons une statistique complète des grèves et des recours aux solutions légales, il a éclaté en France 23.000 grèves ou lock out. Tel étant le chiffre global combien de ces conflits ont été résolus par la voie du recours à la procédure instituée par la loi de I892 ?

Prévention. D'abord, le fonctionnement préventif de la procédure légale, c'est-à-dire le jeu de ces dispositions antérieurement à toute cessation collective du travail, à toute fermeture d'établissement, ce fonctionnement a été relativement peu fréquent. De I893 à I920, on a enregistré seulement 232 cas. Et comme sur ces 232 cas, I00 seulement ont permis d'éviter une grève, dans les I32autres l'intervention n'ayant point empêché le conflit de s'aggraver, le mécanisme s'est révélé à peu près complètement ineffivace, puisque la prévention n'a joué que dans I00 cas sur 23.000 autant dire jamais.

Solutions Quant au recours à la procédure après la naissance des conflits, il a été plus fréquent: on en a enregistré environ 4.I80 cas, dans la même période. Par conséquent, ici, le pourcentage est appréciable, il représente environ 20 % du total des conflits connus, exactement I8,53 %. Ce nombre déjà faible, quoique non absolument négligeable, n'a d'ailleurs cessé de décroitre et c'est là peut être le fait le plus frappant du déclin de l'institution et de la désaffection que l'on a éprouvée pour elle. Au début, jusqu'en I905, le pourcentage des recours à la procédure légale par rapport au nombre total des conflits était relativement assez important. Environ le tiers des conflits déclarés donnaient alors lieu à intervention spontanée, ou provoquée du juge de paix à peu près 30 % des cas. Le maximum fut atteint en I905 avec 29,64 % mais il n'a cessé de diminuer à partir de I906 jusqu'en I9I4. En I920, la proportion n'était plus que de I0 %. Par conséquent, dans 90 % des cas, aucun recours aux solutions de conciliation légale - dans I0 % seulement des cas, utilisation des moyens que la loi mettait à la disposition des parties en litige pour la solution pacifique de leurs conflits.

Modes d'intervention. Sur les 4.280 recours à la loi, environ la moitié ont été dus à l'initiative des juges de paix. Dans le reste des cas, 43 % des procédures instituées émanaient des ouvriers - 2 % seulement provenaient des patrons, et 4 % des deux parties à la fois. Les patrons se désintéressaient à peu près complètement de cette procédure, puisque de leur propre mouvement, ils n'y recouraient que dans la proportion de 2 %. Tout au plus parfois d'accord avec leurs ouvriers, ils y recouraient aussi, mais au total ces interventions dues à l'initiative directe, unique ou mixte des

Source : BIU Cujas

patrons et des ouvriers ne dépassait pas 6 %.

Création de comités.

Il y a eu création de Comités de conciliation dans 2.568 cas, et I95 différends se sont trouvés réglés auparavant. Les patrons avaient opposé I279 refus de conciliation et les ouvriers 8I. L'esprit de conciliation est beaucoup plus grand chez les ouvriers que chez les patrons. Ceci se comprend d'ailleurs étant donné que généralement l'initiative de la procédure provenant des ouvriers, ceux-ci avaient fait par cette simple démarche la preuve de leur désir de voir trancher pacifiquement le conflit, alors qu'au contraire le fait que les patrons se laissaient traîner en quelque sorte malgré eux devant le juge de paix indiquait bien que c'était à leur corps défendant qu'ils acceptaient cette procédure, et c'est pourquoi si souvent ils ont opposé un refus aux tentatives de conciliation ou aux propositions de conciliation dont ils étaient saisis.

Dans le reste des cas, le refus provenait des deux parties.

Enfin, sur les 2.568 différends ayant donné lieu entre I893 et I920 à la formation d'un comité de conciliation, I550 ont été réglés par ces Comités, dont I4I7 par conciliation et I33 par arbitrage. Il convient au surplus de noter qu'à côté de ces I550 conflits réglés par les Comités de conciliation, 92 conflits ont trouvé une solution après la réunion des comités. D'autre part, I95 avaient été tranchés avant cette réunion, I55 enfin après le refus de conciliation. Il est évident qu'en ces matières, le refus de conciliation n'arrête pas tout à fait les conversations. Celles-ci peuvent se poursuivre officieusement, et dans certains cas relativement rares, mais heureux, on aboutit à une entente tardive. Au total, l'ensemble des conflits réglés par le recours à la Loi pendant la durée de la période que nous examinons ce nombre total est d'environ 2.000, exactement I99I.

Résumé

Si l'on veut donc résumer le jeu de la loi de I892, si l'on veut évaluer le degré d'intervention effective des comités de conciliation prévus par elle, on peut le faire de la façon suivante: sur 23.000 grèves enregistrées de 93 à I920, I2 % ont donné lieu à la formation des organismes officiellement et légalement prévus. 88 % des conflits ont été réglés par d'autres voies, c'est-à-dire ont donné lieu à un échec des ouvriers et à leur rentrée dans l'usine, l'atelier, le chantier, le bureau ou ont abouti à l'entente directe avec les patrons, ou à l'intervention d'autres personnes que le juge de paix.

Or, du point de vue qui nous occupe, pour le

Source : BIU Cujas

moment, c'est-à-dire du rôle des organes mis à la disposition des parties, quelles sont les causes de cet échec relatif tel qu'il résulte de ces données statistiques? D'où vient que ces institutions qui par ailleurs semblent répondre à un certain besoin de conciliation ont manqué leur but?

Causes de l'insuccès de la procédure légale

Les causes qui expliquent cet insuccès sont, à notre avis les suivantes:

a) caractère facultatif

En premier lieu il faut sans doute invoquer le caractère foncier de la législation, à savoir qu'elle était facultative. Nous insisterons d'ailleurs sur ce caractère quand nous étudierons comment peut être envisagée l'institution, dans quelle mesure elle peut être obligatoire ou facultative.

b) manque d'autorité du juge de paix

Il faut invoquer en second lieu le fait que la procédure prévue est une procédure essentiellement locale ce qui la rend inopérante sitôt qu'il s'agit de conflits s'étendant à toute une région, englobant le pays tout entier, ou même s'il s'agit de conflits localisés, aussitôt que ces conflits présentent un certain degré de gravité et d'importance. En effet, et c'est à notre avis le défaut principal du système, celui qui explique à coup sûr le mieux pourquoi il a à peu près complètement avorté, le juge de paix est un magistrat de compétence territoriale restreinte, puisque le ressort normal de sa compétence est le canton. Par conséquent, aussitôt qu'un conflit intéresse plusieurs cantons, il y a compétitions possiblesentre plusieurs juges de paix. Ceci suffit, en dépit bien entendu de la possibilité pour les juges de paix de se mettre d'accord sur le choix d'un d'entre eux, écarter la plupart du temps la procédure D'un autre côté, vu l'exiguité de sa compétence territoriale, le juge de paix est un magistrat d'autorité personnelle ou sociale trop restreinte pour s'imposer dans d'autres cas que dans des conflits minimes. Sans doute certains juges de paix auront su par la vigueur de leur personnalité par leur autorité individuelle s'imposer aux parties, Mais c'est un cas exceptionnel, et le juge de paix ne puise pas dans sa fonction, dans l'importance de son magistère l'autorité nécessaire pour jouer ainsi le rôle de médiateur de conciliateur et d'arbitre dans les conflits du travail. L'erreur du législateur a été de croire qu'un magistrat chargé de contribuer à la solution amiable des conflits individuels et privés, pourrait, même en qualité de simple médiateur bénévole, intervenir utilement dans la solution des conflits de caractère collectif. Ceci est d'autant plus surprenant, que le législateur français, au rebours de ce qu'avait fait le législateur allemand par exemple,

L'erreur du législateur

Source : BIU Cujas

n'avait point songé à donner à la magistrature normale en matière de conflits du travail, c'est-à-dire aux prud'hommes, compétencepour trancher les conflits collectifs du travail, alors qu'ils n'hésitèrent pas à donner cette compétence aux juges de paix. Peut-être faut-il voir d'ailleurs, dans la législation même des conseils de prud'hommesl'origine de cette intervention du juge de paix. Dans les Conseils de Prud'hommes, lorsqu'en raison de la parité du nombre des juges, patrons et ouvriers, une solution ne peut intervenir, par suite de l'égalité des suffrages ex primés, l'affaire revient devant un conseil composé comme le précédent, mais avec le juge de paix comme Président, comme juge départiteur. Celui-ci joue alors le rôle de Président avec voix prépondérante. Le législateur s'est sans doute dit: du moment que dans les conflits individuels du travail c'est au juge de paix que l'on recourt pour départager les conseillers et essayer d'établir entre eux une entente, pourquoi ne pas lui faire jouer le même rôle en matière de conflits collectifs. Quoi qu'il en soit, si c'est ce raisonnement que l'on a tenu, l'expérience a prouvé sa fausseté. Le juge de paix s'est révélé à la pratique un médiateur médiocre, un courtier en paix sociale des plus inopérants.

Son origine probable

Ces constatations forment une première preuve du caractère particulier, du caractère spécifique des conflits du travail, de l'impossibilité de les faire trancher par des juridictions déjà existantes, et de la nécessité de recourir pour les régler à des moyens appropriés.

Une autre preuve peut être tirée du recours spontané ou provoqué à d'autres intermédiaires, plus qualifiés par leurs fonctions ou par leur qualité. Aussi bien, tandis que la loi offrait aux parties en litige, un moyen de régler leurs conflits, et tandis que ces parties, ainsi invitées à faire appel à l'intervention bénévole du juge de paix, ne répondaient que très médiocrement à cette invite, au contraire, d'autres interventions suppléaient dans une large mesure à cette carence de l'institution spécifique officielle. La pratique démontrait par conséquent, l'insuccès ou l'insuffisance de l'institution, non seulement par le refus des parties d'y recourir, mais aussi par le fait que les parties se créaient, en quelque sorte, à elles-mêmes leur propre juridiction, se donnaient à elles-mêmes les propres intermédiaires auxquels elles faisaient appel, de préférence au juge de paix ainsi mis à leur disposition. C'était à la fois; une preuve négative et une preuve positive de l'insuffisance et de l'échec de

La contre épreuve - intervention d'autres personnalités officielles.

Source : BIU Cujas

l'organisation légale.

En effet, de I893 à I920, alors que les interventions de Comités de conciliation paritaires atteignent environ 2.604, les interventions de personnalités officielles autres que le juge de paix s'élèvent à I890. Le nombre des interventions autres que celles des juges de paix est presque égal à celui de ces interventions officielles. Il ne faudrait pas juger ces cas simplement d'après leur nombre; si l'on faisait intervenir leur importance, c'est-à-dire le nombre des établissements atteints par les conflits la durée de ces conflits, le nombre des grévistes impliqués, on constaterait que, très certainement, ce sont les conflits les plus graves, les plus importants, qui ont été résolus par cette intervention de personnalités officielles autres que les juges de paix ceux-ci ayant hérité, si l'on peut dire, des conflits de minime importance, de ceux qui se déroulaient sur le champ restreint de la circonscription cantonale.

Ces interventions émanant de personnalités autres que le juge de paix ont été dues aux personnes suivantes; plus d'un millier émanaient de préfets ou de sous-préfets. Environ 700 émanaient des maires. Environ I00 avaient été assurées par le Ministre du travail en personne, 90 provenaient d'inspecteurs du travail.

Mais ceci n'est point encore l'observation la plus importante. Déjà en examinant l'ensemble de la période le nombre des interventions émanant de personnalités officielles autres que les juges de paix sont assez nombreuses. L'observation la plus importante, c'est qu'au fur et à mesure que le temps s'écoule, le nombre des interventions des juges de paix va en décroissant, tandis que le nombre des interventions des personnalités autres que les juges de paix va en s'accroissant. Rien n'est aussi typique à cet égard que la dernière statistique établie sur ce point; et qui porte sur les années I922 à I928. Cette statistique donne les résultats suivants.

Au cours de cette période, le nombre des grèves enregistrées est d'environ 7.000.

Les juges de paix ont été saisis de 568 conflits, les autres interventions ont porté sur I353 conflits. Par conséquent, au total environ 2.000 conflits ont donné lieu à l'intervention externe. On constate donc ainsi que 8 % à peine des conflits ont donné lieu à l'intervention telle que la Loi l'avait voulue.

2°) Près de I2 % ont été réglés par l'intervention de pouvoirs publics autres que les magistrats de paix.

Source : BIU Cujas

3°) Les autorités sont intervenues dans l'ordre de fréquence suivant. Les inspecteurs du travail qui tiennent la tête: 484

Les maires occupent le second rang. 300

Les préfets viennent en troisième lieu: 200; suivis des sous-préfets, en nombre à peu près égal: I90

Le Ministre du travail a lui-même tranché 83 des cas litigieux.

Le ministre des travaux publics est intervenu dans 26 cas intéressant soit les mines, soit les chemins de fer, Enfin, le reste, 65 cas ont été tranchés par diverses personnalités telles que des parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire, de l'ordre commercial, des commissaires de police, etc...etc

Les tentatives de réforme de la loi.

Cette inefficacité de la Loi explique pourquoi depuis I892 la question de la conciliation et de l'arbitrage des conflits du travail a continué à susciter en France un mouvement considérable d'études et d'opinions, et qu'on ait sans cesse recherché une meilleure solution pratique du problème. Il ne s'est pas, en effet, écoulé de décade sans que le conseil Supérieur du Travail, lequel constitue un Conseil paritaire supérieur, auquel sont soumis les projets de lois relatifs au travail n'ait été saisi, soit de l'étude dogmatique et générale de la question soit d'un projet déterminé.

Depuis une quarantaine d'années, en effet, non moins de 30 projets d'origine gouvernementale, ou parlementaire ont été déposés, tous tendant à l'amélioration de la Loi et à l'heure actuelle, aujourd'hui même, le Parlement est en train d'essayer d'apporter un nouveau perfectionnement au texte en vigueur.

Leur nécessité - les transformations économiques, techniques, sociales.

Quelles ont été les étapes lesplus marquantes de cette évolution? Dans quel sens s'est-elle orientée ? En I924 un homme particulièrement qualifié pour porter un jugement éclairé sur la question, Monsieur Picquenard, Directeur du Travail, dans son rapport annuel au Ministre du travail, déclarait que la Loi de I892 avait toujours été notoirement insuffisante et incomplète, et qu'elle ne correspondait plus du tout aux nécessités sociales de l'époque actuelle. Que s'était-il passé en effet en I892 ; - On avait considéré que le juge de paix était le conciliateur naturel des conflits collectifs du travail . Pourquoi Parce qu'il y avait dans l'esprit du législateur une sorte de survivance de l'ancienne organisation paternaliste, compagnonnique, corporative du travail. Il est certain que si le travail avait continué à être organisé sur la base d'autrefois, si la cellule organique du travail avait continué d'être le petit

Source : BIU Cujas

atelier individuel, ou le petit atelier moyen où le patron est une personne physique travaillant de pair à compagnon avec les ouvriers, le juge de paix pourrait constituer une personnalité suffisamment importante et dotée d'une autorité suffisamment grande pour en imposer aux parties en présence. Mais s'agissant d'entreprises de plus en plus grandes, d'entreprises organisées sur la base sociétaire, de capitaines d'industrie commandant à des troupes nombreuses de travailleurs, de conflits qui mettent quelquefois aux prises les deux entités antagonistes le travail et le capital, que pouvait véritablement faire un modeste juge de paix en présence de pareils conflits, dont il ignorait la genèse, et où il aurait fait piètre figure, et dans lesquels ignorant tout des conditions de la vie moderne il eût usé le peu d'autorité dont il disposait.

Le projet Millerand de I900

Par conséquent, faisait observer avec juste raison Monsieur Picquenard, la loi de I892 trouve une nouvelle raison de son échec et de son insuccès, dans son inadaptation aux conditions économiques techniques de la vie moderne. C'est pourquoi dès l'année I900, Monsieur Millerand, alors Ministre du Commerce, et qui voulait faire passer dans les textes les propositions qu'il avait formulées alors qu'il était simple parlementaire, et dans l'opposition socialiste, avait déposé un projet de loi combinant ingénieusement le contrat libre et l'obligation. Il offrait, mais n'imposait pas, c'est la différence qui sépare le projet de Loi Millerand de I900 des projets actuellement étudiés par le parlement, il offrait aux ouvriers et aux patrons la faculté d'adhérer à une législation préventive et résolutive des conflits du travail. Il leur disait "Si vous voulez adhérer à cette législation, il vous sera loisible de le faire si vous le faites, la procédure à laquelle seront soumises lesdifficultés qui pourront surgir entre vous sera la suivante:

La grève licite

En aucun cas vous ne pourrez déclarer la grève avant qu'une tentative de conciliation n'ait eu lieu. Vous ne pourrez déclarer la grève qu'après qu'un certain délai d'attente se sera écoulé. On espère en effe que le temps accomplira son oeuvre modératrice. Et même à l'issue de ce délai, il ne vous sera pas loisible de déclarer la grève en tout état de cause. Vous ne pourrez déclarer la grève que si la majorité des ouvriers de l'établissement ou de l'atelier, ou de la catégorie en conflit, le décide par un vote émis au scrutin secret. En pareil cas, la grève sera licite".

Le projet Millerand de I920

Devenu Président du Conseil, en I920, instruit par l'expérience de guerre, Monsieur Millerand avait

Source : BIU Cujas

repris et renforcé son projet. Il avait à cette époque comme collaborateur au Ministère du Travail, Monsieur Jourdain, industriel de l'Alsace revenue à la France. En 1925, M. Durafour avait à son tour tenté un essai: enfin, en 1929, M. Loucheur à cette époque ministre du Travail et qui jouissait d'une autorité particulière qu'il tenait à la fois de sa situation d'industriel, de ses anciennes fonctions de ministre de l'armement, et de l'autorité qu'il avait su s'acquérir au Parlement était parvenu à faire voter un projet par la Chambre, à la majorité de 575 voix contre 12. Ce projet le dernier en date avant ceux qui ont été votés en 1936, et celui actuellement soumis à l'examen du parlement était caractérisé par le fait qu'il instituait une tentative obligatoire de conciliation. Nous ne disons pas tentative de conciliation obligatoire. La conciliation ne peut pas etre obligatoire, qui dit conciliation dit entente bénévole. Mais si on ne peut pas la rendre obligatoire, on peut rendre la tentative de conciliation obligatoire. Donc ce projet était caractérisé par le fait qu'il instituait une tentative obligatoire de conciliation et un régime d'arbitrage facultatif. Sans créer à proprement parler une juridiction de conciliation, il envisageait cependant la possibilité d'y recourir. Voici par quels moyens, il s'efforçait d'obtenir les buts recherchés:

Le projet Loucheur de 1925

La tentative obligatoire de conciliation.

En cas de conflit collectif, et préalablement à tout arrêt du travail sous forme de grève ou de lock out, une entrevue devait avoir lieu entre les parties intéressées ou leurs délégués, si l'une des parties le demandait. En d'autres termes, à la requête d'une des parties la tentative de conciliation était obligatoire. Une des parties pouvait, par conséquent, contraindre l'autre et à essayer de concilier. A défaut d'accord, le Ministre du travail ou le Préfet pouvaient provoquer une nouvelle entrevue, également obligatoire, puisque le refus en était sanctionné par des amendes. Si la grève ou le lock out éclatait, une nouvelle tentative de conciliation avait encore lieu obligatoirement, sur la demande soit de l'une des parties, soit du Ministre du Travail, soit du Préfet. Donc on multipliait les personnes ayant qualité pour provoquer la tentative de conciliation de façon à rendre celle-ci plus facile et plus fréquente. Pour toute tentative de conciliation, sauf pour la première, ou les parties sont en contact direct, chaque partie pouvait proposer que la discussion des points en litige eut lieu en présence des conciliateurs

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

désignés d'un commun accord. A défaut d'accord, sur la nomination de ces délégués, le Ministre du travail ou le Préfet pouvait procéder à cette désignation. Le ministre pouvait aussi envoyer les parties devant une Commission, composée d'employeurs et de salariés en nombre égal, désignés par lui parmi les membres du conseil national économique. Dans toutes les tentatives, les parties pouvaient se faire respectivement assister par des représentants des syndicats professionnels régulièrement constitués, de la profession ou des professions intéressées. Tout accord intervenu était aussitôt constaté par une convention collective établie dans les formes légales.

Le Ministre du travail de l'époque, M. Loucheur ne visait pas tant l'arbitrage obligatoire, car il savait à quelles difficultés celui-ci se heurte mais il s'efforçait, un peu comme on fait en matière internationale de multiplier les rencontres, les entrevues, de multiplier les interventions, en vue de faciliter ces conversations entre parties intéressées, entre patrons et ouvriers, ou bien entre représentants désignés par les patrons et les ouvriers, ou bien encore par ces Commissions paritaires désignées à l'intérieur du Conseil national économique. Le but et le caractère de la procédure imaginée par lui, c'étaient les conversations.

Le vote et l'abandon du projet

Ce projet fut voté par le Sénat avant d'avoir été adopté par la Chambre, le 5 Mars 1935. Depuis, il a fait retour à la Chambre, qui n'en avait même pas repris la discussion lorsque fut voté le projet de loi de Novembre 1936 sur l'arbitrage obligatoire, avec organisation d'une sorte de juridiction permanente. Mais comme ce nouveau régime a été voté dans des conditions qui rappellent singulièrement celles dans lesquelles fut adopté le régime d'arbitrage obligatoire institué pendant la guerre, pour les usines travaillant pour la défense nationale comme le régime de 1936 ressemble à celui de 1917 exactement, en ce qui concerne l'arbitrage et la conciliation et en ce qui concerne les délégués d'ateliers, c'est par une étude de la conciliation et de l'arbitrage obligatoire pendant la guerre, qu'il est utile de faire précéder l'examen de la Loi actuellement en vigueur et des perfectionnements qu'on peut y apporter.

Source : BIU Cujas

LES INSTITUTIONS DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE PENDANT LA GRANDE GUERRE

Avant la guerre, la conciliation et l'arbitrage se trouvaient compromis par leur caractère purement facultatif, tant en ce qui concerne l'obligation d'y recourir qu'en ce qui concerne l'obligation d'observer les sentences rendues. D'un autre côté, ces institutions se trouvaient compromises par l'absence d'un organe permanent, susceptible par sa nature et sa composition, de donner toute garantie non seulement d'impartialité, - car on ne peut pas dire que le juge de paix de la Loi de 1892 en manquait, mais encore, et surtout de compétence et d'autorité.

La guerre eut pour résultat de doter les grandes branches d'activité dont l'arrêt ou le ralentissement était susceptible de mettre en péril la défense nationale d'organes conçus sur la base paritaire et destinés à tenter la conciliation des conflits avant qu'ils ne prissent naissance, et à préparer, en quelque sorte, par l'atmosphère qu'ils créaient les sentences arbitrales éventuelles. Les trois branches d'activité principales sur lesquelles reposaient la défense nationale et l'activité économique générale du pays étaient les usines de guerre, la marine marchande et les mines.

a) Les usines de guerre

I - Les origines du décret du 17 Janvier 1917

Dès sa création, le Sous-Secrétaire d'Etat de l'artillerie et des munitions s'était préoccupé de fournir aux ouvriers relevant de son administration un conciliateur des innombrables difficultés quotidiennes de l'usine, en la personne du Contrôleur de la main d'oeuvre militaire, et l'action de cet agent avait été des plus fécondes tant que les litiges même collectifs, étaient des litiges spécialisés, localisés dans un établissement donné ou dans une catégorie de travailleurs déterminés. Jusqu'à la fin de la guerre, d'ailleurs, cette haute mission devait leur être rappelée constamment par le Ministre de l'armement, qui n'oubliait pas qu'il avait trouvé en eux des auxiliaires précieux. Aussi bien avaient-ils été recrutés en majeure partie parmi les inspecteurs du travail d'âge mobilisable, et ils offraient donc, en ce qui concerne

Le rôle conciliateur des contrôleurs de la maind'oeuvre militaire

Source : BIU Cujas

les conditions du travail et en particulier en ce qui concerne les relations entre patrons et ouvriers, toute la compétence désirée .

"Il importe disait par exemple le ministre de l'armement dans sa circulaire, du 24 aout 1917 à la veille pour ainsi dire de sa chute, que les Comités permanents de conciliation et d'arbitrage n'interviennent que dans les cas où il vous a été impossible d'obtenir un accord. Vous devez préalablement à toute intervention du Comité, faire tous vos efforts pour concilier vous-même les parties" Et quoique nous ne sachions point officiellement, faute de statistiques faute de publicité donnée au résultat de leurs efforts, quelle fut l'oeuvre réelle accomplie par les contrôleurs de la main d'oeuvre, ces efforts furent certainement remarquables et leurs résultats tout à fait satisfaisants.

L'extension des conflits

Mais un jour devait venir où ces agents, quel que fut leur zèle, allaient se montrer impuissants à faire face à un mouvement grandissant de revendications collectives dont l'importance dépassait leur compétence et qui requéraient, pour leur solution, une véritable juridiction. Le mouvement de grève qui avait été un mouvement sporadique, localisé, spécialisé, se généralisa sous l'influence de causes multiples, d'ordre économique et d'ordre politique: lassitude provoquée par la durée des hostilités, renvoi des jeunes gens aux armées, qui créa une atmosphère quasi révolutionnaire, surtout à l'époque où au mouvement de démoralisation de l'armée, correspondait à l'arrière un mouvement d'agitation ouvrière.

Le mouvement gréviste de la fin de 1916 et du début de 1917 hâta la création de ces institutions. Cette création participa de la politique ouvrière alors poursuivie par le Ministre de l'Armement. Dans le même temps qu'en vertu de la tutelle qu'il exerçait sur le personnel des usines de guerre, il améliorait, il stabilisait, il unifiait, il règlementait leur salaire et leurs conditions de travail, dans ce même temps, il posait en principe l'interdiction de recourir à la cessation collective du travail, comme moyen de faire aboutir des revendications collectives. Il disait aux travailleurs: "Je suis votre défenseur naturel; je suis votre tuteur, et je vous donne la preuve que mes promesses ne sont point platoniques par les réalisations dont vous bénéficiez. Grâce à moi vos salaires sont augmentés, vos heures de travail sont réduites, le surmenage auquel vous étiez assujettis jusqu'à présent, dans l'espoir que nous n'aurions à faire qu'une guerre courte, a pris fin. En compensation, je vous demande de ne point abandonner

Source : BIU Cujas

le travail; adressez-moi vos revendications, vous trouverez en moi toujours un défenseur, mais en revanche, j'entends que vous continuiez votre production, production qui n'est point destinée à la satisfaction ou au profit des employeurs particuliers, mais à la défense du pays". Il imposait donc le recours obligatoire à des tentatives de conciliation, et en cas d'échec de celles-ci, il imposait le recours à l'arbitrage. La garantie d'un salaire minimum posée par le décret de 1917 avait comme contre-partie le travail obligatoire, ou tout au moins la suspension de la faculté de ce que l'on appelle improprement mais couramment: le droit de grève.

Les différends à prévoir du fait des discussions du tarif de salaire, devaient pouvoir être réglés sans interruption du travail. Mesure intimement unie, complémentaire, et dont la simultanéité n'était pas due à une simple coincidence, mais résultait au contraire d'une étroite corrélation. Aussi, à la décision du 16 Janvier 1917, portant fixation et règlementation des tarifs de salaire dans la région parisienne, correspondait le lendemain même le décret du 17 Janvier 1917 relatif au règlement des différends collectifs entre patrons et ouvriers, libres de toute obligation militaire (I)

2 - Le décret du 17 Janvier 1917 et ses dispositions

Tout en ramenant à leur juste portée les suspensions collectives de travail dans la région parisienne, tout en rappelant que celles-ci n'avaient point l'importance que leur attribuait un public mal informé, tout en justifiant même, en quelque mesure, le mécontentement ouvrier par la lassitude d'un travail prolongé de jour et de nuit et par le coût grandissant de l'existence, atteignant plus durement le personnel sorti de ses conditions antérieures de famille et d'existence, tout en rendant, dans une certaine mesure, justice aux raisons qui motivaient quelque agitation, le Ministre ne jugeait pas moins

---

(I) Il ne s'agit donc pas des ouvriers militaires, il s'agit des ouvriers civils . Eux seuls peuvent être soumis à cet arbitrage et à cette conciliation.

Les ouvriers militaires n'ont droit à aucun titre de s'insurger contre les conditions qui leur sont faites; Ils ressortissent des tribunaux militaires. Ils sont soumis à la discipline militaire Ils sont affectés en usine en vertu d'une injonction du Ministre de la guerre ou de l'armement. Il ne peut être à aucun moment question pour eux d'abandonner le travail.

Source : BIU Cujas

inacceptable une grève, même limitée dans le temps et dans l'espace, car elle avait toujours pour effet de ne pas porter au maximum le rendement des usines, et depuis qu'il avait accédé au pouvoir le Ministre avait pris comme maxime de son action: "Production d'abord". Aussi n'hésitait-il pas à imposer aux deux parties en cause, au nom de l'intérêt national et de la continuité nécessaire des productions de guerre, une procédure obligatoire de conciliation et d'arbitrage, dont les trois caractères sur lesquels il convient maintenant d'insister étaient les suivants

1°.- Interdiction formelle des grèves et des lock out

2°.- Recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage devant des juridictions mixtes, spécialement instituées à cet effet.

3°.- Exécution obligatoire, sous peine de sanctions particulièrement énergiques, des sentences arbitrales, revêtues par le ministre de l'armement de la formule exécutoire.

Reprenons une à une chacune de ces subdivisions et voyons comment les textes et l'application permettaient de les réaliser.

1°-Interdiction de faire grève ou de prononcer un lock out

Aux termes de l'article Ier du décret lorsqu'un différend collectif, portant sur les conditions du travail se produit entre patrons et ouvriers, ou employés des usines de guerre, ceux-ci ne peuvent ni rompre le contrat de travail, ni arrêter ou cesser le travail avant d'avoir soumis les questions qui les divisent à la conciliation et à l'arbitrage officiels.

La constatation du conflit.

Comment se constate l'existence d'un différend collectif? Quelle en est la nature ?

L'existence d'un différend collectif se constate par la déclaration qu'en fait au contrôleur de la main d'oeuvre, soit le patron ou son représentant, soit un ouvrier porteur d'une procuration sur papier libre, signée d'au moins 20 ouvriers. Il ne suffit donc pas de la fantaisie de quelques mécontents pour qu'un différend ait un caractère collectif. Il ne suffit même pas qu'un ouvrier comme c'est le cas, à l'heure actuelle se déclare peu satisfait pour qu'il y ait conflit collectif. Il faut que cette nature soit constatée par le nombre de ceux qui réclament le recours à la procédure officielle.

L'action de l'autorité militaire

Dès qu'un contrôleur de la main d'oeuvre est saisi d'une déclaration de différend collectif, il en donne immédiatement avis à l'autorité militaire régionale, Aussitôt, et par les soins de cette autorité militaire, tout le personnel dirigeant administratif et ouvrier, de l'établissement industriel est, à partir de la déclaration du différend, et jusqu'à l'af-

Source : BIU Cujas

fichage de la sentence arbitrale mis en état de réquisition pour maintenir l'ordre et assurer la continuité de la production. C'est une sorte d'anticipation de la neutralisation actuelle, avec cette différence que se trouvant en temps de guerre, l'autorité militaire étant investie de pouvoirs souverains, elle exerce ce pouvoir de réquisition, grâce auquel elle peut mettre en demeure un citoyen quelconque d'exécuter pour les besoins de la défense nationale, les ordres qu'il a reçus.

Donc, en vertu des pouvoirs que lui donne la loi du 3 Juillet 1877, modifiée par toute la législation subséquente, l'autorité militaire, notifie collectivement par voie d'affiches apposées dans l'établissement, l'état de réquisition. Le personnel était alors, par cet avis porté à sa connaissance collectivement, réputé individuellement requis, et passible à ce titre d'un emprisonnement de 6 jours à 5 ans de prison s'il abandonnait sans motif légitime le travail ou le service qui lui était assigné.

2°.- Recours obligatoire à la conciliation ou à l'arbitrage

Le décret prévoit que dans chacune des régions prévues par lui à cet effet, le Ministre de l'armement instituera un Comité permanent de conciliation et d'arbitrage composé en nombre égal d'au moins deux représentants des patrons et de deux représentants des ouvriers, les uns et les autres non mobilisables.

La juridiction spéciale

Il s'agit en effet d'une juridiction compétente pour connaitre uniquement des litiges en ce qui concerne le personnel civil. Le personnel mobilisable ne ressortit pas de cette juridiction, il est soumis à une discipline différente; s'il abandonne son travail, il commet un acte de désertion, ou d'abandon de poste. Il relève à ce titre de la juridiction militaire Les Comités d'arbitrage ne connaissent pas de son cas. Ils ne connaissent que de celui des ouvriers civils c'est pourquoi leur composition se ressent de cette compétence.

Les comités permanents et leur procédure.

Le premier des Comités ainsi créé fut le Comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Métallurgie de la Seine. Il fut institué le 3 Février 1917. Il comprenait 10 membres: 5 ouvriers et 5 patrons. D'autres comités furent créés: toujours surtout dans la métallurgie: au Havre, dans la Loire Inférieure, dans les produits chimiques de la Seine Puis le mouvement créateur s'accentua. Au mois d'Avril 1918, il existait 62 de ces comités, savoir 55 dans la métallurgie, 3 dans les produits chimiques, 2 dans l'industrie du bois, un dans le batiment, un dans la confection du cuivre. Leur composition était la suivante; six comptaient 12 membres, 8 comptaient 10 membres, 18 avaient 8 membres, 31 comptaient 6

Source : BIU Cujas

membres et 2 comptaient 4 membres seulement.

Un arrêté inter-ministériel de 1918, signé par le Président du Conseil, Ministre de la Guerre et par le Ministre de l'Armement et des fabrications de guerre, décida que leur compétence serait étendue aux différends collectifs intéressant les ouvriers travaillant pour les services du ministère de la guerre, et exécutant des travaux entrant dans la juridiction de ces comités. Par conséquent ce n'étaient plus seulement les ouvriers travaillant pour le Ministre de l'Armement, mais aussi ceux qui travaillaient pour le Ministre de la guerre, par exemple à la fabrication d'articles destinés au Génie, de vêtements destinés à l'Intendance, de produits pharmaceutiques, ou de pansements destinés au service de Santé. qui se trouvaient désormais soumis aux juridictions arbitrale ou de conciliation. Devant ces comités, la procédure s'inspire de celle de 1892. Cette procédure est d'ailleurs tellement évidente qu'elle est classique dans tous les pays et qu'à quelques variantes près elle s'y impose.

Aussitôt saisi de la déclaration d'un conflit collectif, le contrôleur de la main d'oeuvre saisit à son tour le Comité de conciliation et d'arbitrage, et il avertit le Ministre de l'Armement qui désigne son représentant auprès du Comité pour l'affaire. En d'autres termes, auprès du comité, à côté des intéressés eux-mêmes, se trouve une sorte de ministère public représenté par le délégué du ministre de l'Armement. Le délégué du ministre de l'armement par la force même des choses, est presque toujours le contrôleur de la main d'oeuvre lui-même. Il a un rôle consultatif permanent; Il est en quelque sorte l'agent technique qui possède les connaissances nécessaires pour éclairer le Comité de conciliation, sans bien entendu intervenir directement dans la délibération ou dans la décision, il ne lui fournit pas moins toute la documentation nécessaire. Il assure le respect des règlements; il donne toutes indications utiles aux membres du Comité, et, le cas échéant, avec l'autorisation du Président, il pose des questions aux parties;on a donc là, véritablement, une sorte de Tribunal, dans lequel les juges sont constitués par les représentants des patrons et des ouvriers, et devant lequel le contrôleur de la main d'oeuvre joue le rôle d'un véritable Ministère public, non pas chargé de porter l accusation, mais de représenter l'intérêt général, de documenter et d'informer les parties.

Pour siéger valablement, le Comité doit comprendre au moins deux membres patrons, et deux membres

Source : BIU Cujas

ouvriers. Dans les affaires importantes, il se réunit au complet, c'est-à-dire avec tout le personnel dont l'effectif, variable selon les régions a été indiqué. Le Comité désigne lui-même un Secrétaire permanent parmi ses membres. La ressemblance avec les tribunaux s'accentue; un tribunal, un ministère public; un greffier en la personne du Secrétaire permanent. La présidence est confiée à tour de rôle à un membre patron et à un membre ouvrier, selon un roulement par rang d'âge; le Comité se réunit à la Mairie de la localité dans le plus bref délai, il entend les parties une ou plusieurs fois et s'efforce de les concilier. Sa composition mixte, paritaire et sa compétence professionnelle lui facilitent cette tâche de pacification et de persuasion. Ce n'est pas une juridiction devant laquelle les parties peuvent se livrer à des déclarations tendancieuses ou mensongères; elles sont là devant leurs pairs, devant des gens compétents. "C'est dans la mesure où ils réussiront à régler les affaires par voie de conciliation que les comités acquérront dans les milieux industriels une autorité morale suffisante pour que leur intervention suffise, dans les moments difficiles à éviter les conflits" dit la circulaire du 24 aout 1917. C'est en effet plutôt une oeuvre de pacification que de réglement, de conciliation que de juridiction autoritaire que poursuivent ces organismes.

La conciliation

Quand un accord intervient, le Comité en prend acte: cet acte est signé par les intéressés. Il est conservé dans les archives du Comité permanent de conciliation et d'arbitrage. Si l'accord ne peut pas s'établir, le Comité prononce dans les 24 heures après la dernière audition des parties une sentence arbitrale, consignée dans un procès-verbal, revêtu de la signature de tous les arbitres, c'est-à-dire de tous les membres du Comité.

L'arbitrage

Au cas où les arbitres ne peuvent s'entendre sur la teneur de la sentence, et de fait il aurait pu se produire que cette mésentente ait lieu, étant donné la composition paritaire, mixte, égale en nombre des ouvriers et des patrons, au cas où les arbitres ne peuvent s'entendre sur la teneur de la sentence, ils désignent un ou plusieurs arbitres départiteurs et s'ils ne peuvent se mettre d'accord pour cette désignation, le Ministre de l'armement le désigne d'office ou bien évoque l'affaire devant lui.

L'arbitre ou les arbitres départiteurs, convoqués sans délai par le Contrôleur de la main d'oeuvre, entendent les arbitres et les parties. Ils ont 24 heures à dater de cette audition pour consigner leur sentence dans un procès-verbal. La décision arbitrale

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

ou la décision du Ministre, dans le cas où celui-ci, a évoqué l'affaire, devient exécutoire aussitôt qu'elle a été homologuée par les soins ou par ordre du Ministre de l'armement, ou prise par lui. Elle est affichée dans les ateliers par les soins du patron, ou à son défaut par les soins du Contrôleur de la main d'oeuvre auprès du patron. Toute cette procédure procède donc bien d'un caractère commun, savoir; supériorité de la conciliation sur l'arbitrage - recours à l'arbitrage en cas d'impossibilité de conciliation. Caractère paritaire de la conciliation et de l'arbitrage, mais nécessairement substitution d'un arbitre départiteur, ou superposition d'un arbitre départiteur aux arbitres premiers si ceux-ci ne s'entendent pas, et le cas échéant, évocation pour l'autorité supérieure qu'est le Ministre, de l'affaire. D'un autre côté, nécessité d'une procédure rapide, étant donné que très souvent à durer les conflits s'enveniment.

3°) Caractère obligatoire de la sentence arbitrale. Les sanctions

La sentence une fois dûment rendue, homologuée, est déclarée exécutoire par le Ministre et obligatoire pour les parties, patrons et ouvriers.

Quelles sont les sanctions auxquelles s'exposent ces parties si elles se refusent à y obtempérer ?

a) contre les patrons

Si le patron refuse de s'y conformer, l'établissement est mis en état de réquisition avec toutes les conséquences juridiques et pénales que comporte cet état. En d'autres termes, si nonobstant cette réquisition le patron s'obstine à ne point assurer la solution de l'affaire, il s'expose lui-même, en raison de la réquisition, aux peines prévues par la loi de 1877, amende et prison, pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement.

Si la tendance arbitrale porte uniquement sur une question de salaire, et si elle ordonne le paiement aux ouvriers, par application des décrets du 10 aout 1899, de sommes quelconques, à titre de supplément de salaire, ou sous une autre forme, et si le patron refuse de se conformer, c'est-à-dire s'il ne veut point payer ces sommes ou ces suppléments, qu'arrive-t-il ? Ici, le moyen employé est particulièrement ingénieux. En pareil cas, le personnel administratif et comptable de l'établissement industriel intéressé est mis en réquisition, à l'effet d'effectuer les versements nécessaires. Si ces employés n'ont point à leur disposition les deniers nécessaires ils les recevront par les soins du Ministre de l'armement. Mais celui-ci ne sera pas désarmé pour autant; attendu qu'il récupèrera les sommes ainsi avancées sur le montant des sommes dues au propriétaire ou au fabri-

Source : BIU Cujas

cant au titre des fournitures que ceux-ci doivent faire au Ministère.

contre les travailleurs

Si le refus d'obéir à la décision arbitrale émane, non plus des patrons, mais des ouvriers, les travailleurs vont être mis en état de réquisition, et ils s'exposeront comme le patron réfractaire, personnellement à une peine d'emprisonnement.

L'extension des sentences.

Allant plus loin, et anticipant en quelque sorte sur la législation de 1936, le Ministre de l'armement avait prévu que la décision rendue, pour un ou plusieurs établissements, pour une ou plusieurs catégories ouvrières, pouvait, par décision ministérielle, être rendue applicable dans la même région, à tout ou partie des autres établissements ou des autres catégories professionnelles, s'ils se trouvaient dans des conditions comparables, - ceci aussi bien pour éviter que des salariés n'eussent un traitement différent selon la catégorie ou la nature d'entreprise à laquelle ils appartenaient, que pour maintenir entre entreprises de nature comparable l'égalité de concurrence. Mais cette mesure avait pour effet d'étendre singulièrement la portée des sentences arbitrales; Les comités permanents devenaient ainsi de véritables tribunaux de salaires, et en effet ce fut bien là leur principale mission. Ils agirent comme des organes consultatifs dans la fixation des tarifs de salaire. Et comme, pratiquement, le nombre des cas qui furent réglés contentieusement fut extrêmement restreint, les tribunaux de salaires jouèrent le rôle de fixateurs de tarifs. Telle est donc l'institution dont le Ministre de l'armement assortit son décret règlementant les salaires dans les usines travaillant pour la défense nationale.

b) l'accueil de l'opinion publique

Quel fut à ce moment l'accueil fait par l'opinion publique à ces mesures? Cette opinion publique était évidemment moins libre de s'exprimer qu'aujourd'hui en raison de la censure qui régnait dans la presse. Il ne lui était pas cependant tout à fait impossible de s'exprimer. Voyons à travers les articles de presse notamment quelles réactions ces mesures provoquèrent dans les différentes catégories de la population, et parmi les différentes couches d'intéressés.

Les louanges

L'accueil fait à cette innovation par l'opinion publique fut assez varié, dans les milieux patronaux et les milieux ouvriers. Sans doute se réjouit-on à cette époque, de voir le gouvernement intervenir vigoureusement pour mettre fin aux grèves contre lesquelles on tentait en vain de réagir. La double mesure de la tarification officielle des salaires destinée à calmer les revendications ouvrières, en ce qu'elles avaient de légitime, et de la conciliation et de l'arbitrage

Source : BIU Cujas

obligatoire inspirés de cet objectif commun, à savoir la continuité de la fabrication des munitions des armements et du matériel de guerre, sans lesquels la continuation des hostilités était impossible, l'apaisement immédiat et momentané qui s'en suivit - la fin du mouvement de grève dans la métallurgie coïncidant avec la promulgation du décret du 17 Janvier 1917 parurent à tous d'excellent augure. Certains et les ouvriers mêmes, quoique ils fussent hostiles au principe de l'intervention durent reconnaitre que les grévistes y trouvaient avantage. Par exemple, dans le Petit Parisien du 19 Janvier 1917, M. Paradis, du Syndicat des outilleurs, exprimait le regret que l'on se fut occupé si tard de la question des salaires pour aboutir à une solution aussi peu efficace. Mais il déclarait, non sans contradiction, que si l'application du décret eut été intégrale, la situation des ouvriers s'en trouverait relevée... C'était un excellent hommage qu'il rendait ainsi à la mesure.

Les réserves

De son coté, M. Merrheim, secrétaire de la Fédération des métaux, personnage syndical particulièrement important puisque de lui relevaient, en second, les travailleurs de la métallurgie de la Région parisienne et par une espèce de contagion tous les ouvriers de la métallurgie française de l'époque, M. Merrheim tout en maintenant son opposition de principe à l'arbitrage obligatoire, comme d'ailleurs les ouvriers ont continué pratiquement de le maintenir, et en déclarant qu'à ses yeux le décret n'allait apporter aucune amélioration aux ouvriers, devait reconnaitre que les grévistes étaient satisfaits, signe indiscutable de l'effet pacificateur de la décision et du décret.

Les critiques

Néanmoins, une double opposition émanant des milieux attachés au libéralisme classique, et des milieux ouvriers syndicalistes, se dessina immédiatement contre l'arbitrage obligatoire et la réquisition civile qui en était la conséquence et la sanction. Cette argumentation est comme l'écho des articles actuels de la presse.

L'opposition

Le "Temps" fidèle à son individualisme traditionnel s'éleva contre l'obligation de l'intervention de l'Etat dans le régime de transactions et de contrats, qui devait être celui de la liberté. Il protesta contre la réquisition, reprenant d'ailleurs les critiques qu'il avait déjà formulées quelques mois auparavant à propos de la réquisition de la Compagnie des Transports parisiens. A ce moment, en effet, la Compagnie des Transports parisiens avait été le théâtre d'une menace de grève des conducteurs et des receveurs, et le gouvernement avait décidé de la réquisitionner, estimant qu'un service public ne pouvait être

Source : BIU Cujas

suspendu encore moins pendant la guerre que pendant les périodes ordinaires; Le projet de réquisition générale de la population civile, les paroles de M. Béranger au Sénat fournirent l'occasion de protester, et il est assez piquant, à quelques années de distance, de constater qu'à ce moment on s'élevait violemment contre l'utilisation des décrets-lois comme mesure d'exécution de cette réquisition.

L'hostilité ouvrière

De son côté, la classe ouvrière et ses journaux corporatifs, c'est-à-dire "la Bataille", "le Journal du peuple", "L'Union des Métaux" renouvelaient contre l'arbitrage obligatoire les condamnations prononcées par les congrès syndicaux pendant la paix, et y ajoutaient; que cette mesure serait une des plus grandes menaces contre la classe ouvrière. Aussi bien, pour le moment, cette mesure leur apparaissait comme étant: illégale, inapplicable, inefficace.

Ses griefs: illégalité

Illégale - Elle l'était, disaient-ils, car le gouvernement excédait ses pouvoirs, d'une part en utilisant la procédure des décrets pour instituer l'arbitrage obligatoire, d'autre part en édictant la réquisition comme sanction d'une procédure d'arbitrage obligatoire, particulièrement intolérante à l'égard du personnel civil et surtout du personnel féminin à l'époque employé en grand nombre dans les usines de guerre. Elle n'aurait eu de valeur réelle, disaient les ouvriers, que si elle avait été absolument générale, si elle n'avait comporté aucune exception, si elle s'était appliquée à l'ensemble de la population, si elle avait compris et même mis sur le même pied patrons et ouvriers, hommes et femmes, pour cette mesure . Contraire au droit de grève, telle était l'accusation principale portée par la classe ouvrière contre l'arbitrage obligatoire et c'est au fond, le grief essentiel qui se retrouve encore à l'heure actuelle contre le statut moderne du travail tel que le gouvernement l'envisage. Le droit de grève, disaient les ouvriers, est un des biens les plus précieux de la classe ouvrière. Elle l'a conquis avec le plus de peine, et elle y attache d'autant plus de prix. Elle n'acceptait point qu'il subisse la plus légère limitation, la plus petite atteinte, et la moindre suspension, même au prix de l'argument tiré de la défense nationale.

Inapplicabilité.

Inapplicable - ensuite. La réquisition ne pouvait être mise en pratique, sur une aussi vaste échelle qu'on l'imaginait. Sans doute, était-il possible de l'envisager lorsqu'il s'agissait d'une petite usine. Mais si c'était l'ensemble d'une corporation aussi puissante que la métallurgie qui menaçait de faire grève, et donnait suite à cette menace

Source : BIU Cujas

la réquisition serait un vaste coup d'épée dans l'eau, et la loi se trouvant bafouée y perdrait de l'autorité. De plus, la gravité même des peines pouvant aller jusqu'à 5 ans de prison, la juridiction compétente pour connaitre des infractions à la réquisition, à savoir le Conseil de guerre, empêchait pratiquement qu'on put y recourir contre le personnel civil, et surtout le personnel féminin. C'était donc un véritable épouvantail sans aucune portée pratique.

Inefficacité

Illégale - anti-juridique - inapplicable et inefficace tels étaient donc bien les griefs que l'on pouvait articuler contre cette mesure.

Quant à l'inefficacité du décret elle ressortait du fait qu'il ne pouvait par un acte de volonté supérieure faire disparaitre les causes profondes des grèves, causes qui tiennent aux conditions du travail, et en particulier aux taux de la rémunération du travail, lesquelles dépendent elles-mêmes de la production et de l'économie nationales. La collaboration des ouvriers à la fixation des salaires, la nomination de délégués ouvriers appelés à en connaitre dès le début et à en atténuer la virulence, apparaissaient aux syndicalistes comme la condition préalable d'un règlement juridictionnel des conflits du travail Donc ce n'était pas du tout dans la voie de la répression, ou de l'interdiction qu'il fallait chercher la solution du conflit. Il fallait surtout l'empêcher de naitre; et pour cela le mieux était de faire appel à la coopération, à la collaboration bénévole des ouvriers. Ce qu'il fallait, c'était les associer à la vie pacifique des usines, nommer des délégués, leur demander d'être au courant des moindres incidents qui pouvaient surgir, et en les réglant immédiatement, les empêcher de s'envenimer.

Une réfutation officieuse.

Telle était donc la position respective de l'opinion publique; l'opposition patronale, et l'opposition ouvrière aux règlements en question. Une note officieuse du Ministère de l'armement, largement répandue au Parlement et dans la presse vint réfuter cette argumentation, et développer les idées maitresses auxquelles avaient répondu les deux mesures de taxification des salaires et d'arbitrage obligatoire intimement unies. Ce document quoiqu'il n'ait pas été imprimé, et que nous n'en ayons eu connaissance que sous sa forme manuscrite, est un document de premier ordre. Il mérite une grande attention car il exprime l'opinion dominante des auteurs de la décision du I6 Janvier et du décret du I7 Janvier I9I7. Il en constitue si l'on peut dire comme l'exposé des motifs, rétrospectif et détaillé.

"Sans doute dit-elle, le décret a été pris pour

Source : BIU Cujas

répondre à une situation de fait bien déterminée à une agitation ouvrière qui commençait à devenir menaçante, par conséquent, à ce titre, c'est une oeuvre de circonstance et non pas une oeuvre de principe, mais quoique cette mesure ait pour objet d'apporter une solution définie à une situation définie, elle procède d'une inspiration générale qu'il convient de ne pas oublier si l'on veut porter sur cette mesure un jugement exact et impartial. Le décret du I7 Janvier I9I7 est la contre-partie d'un acte, à la fois unique et double, de réglementation dont le premier élément ou le premier temps est constitué par la tarification des salaires. La première mesure prise était en effet analogue à celle des accords Matignon, du mois de Juin I936, à savoir une tarification des salaires, en vue de mieux les adapter au cout de la vie qui alors aussi allait sans cesse en grandissant.

Tarification et arbitrage

Le double titre du ministre à intervenir.

Cette tarification, le Ministre l'a créée en agissant en une double qualité: d'abord comme représentant de l'Etat, comme arbitre entre les intérêts nationaux et les intérêts ouvriers parfois antagonistes; il a agi aussi à un autre titre; il est intervenu comme tuteur des ouvriers, surtout des ouvriers mobilisés, ou mobilisables incapables par suite de la mobilisation dont ils étaient l'objet, par suite de leur affectation aux usines de guerre, de discuter librement leur salaire. Or toute tutelle, en créant des obligations au tuteur lui confère l'autorité nécessaire à l'exercice de sa mission. Ici, elle doit lui garantir de la part des ouvriers, non seulement l'effort de production, lequel est dicté moins par la discipline militaire que par la notion d'un devoir patriotique et civique, mais aussi par l'acceptation d'une discipline civile et ouvrière à laquelle fait appel le décret, qu'il applique et qu'il réglemente. Le raisonnement du Ministre est donc le suivant. J'interviens à un double titre, comme représentant de l'Etat, arbitre, contre certains intérêts particuliers, égoistes quelquefois, et j'interviens aussi parce que j'ai sous mes ordres des ouvriers mobilisés ou mobilisables. Ces ouvriers, c'est moi qui les ai affectés à telle usine. Cette affectation entraine certaines obligations pour eux, mais leur confère aussi certains droits. S'ils ne sont pas respectés c'est à moi qu'il appartient d'intervenir pour les faire observer". Et la note ajoute "Tel est le principe: aux droits ouvriers reconnus et soutenus par l'impartiale autorité du Ministre de l'Armement, le décret du I7 Janvier fait correspondre une pure obligation d'ordre et de règle, et qui n'astreint qu'à une procédure de conciliation et d'ar-

Source : BIU Cujas

bitrage. Ce n'est donc pas tant la sanction rigoureuse qui constitue le premier moyen de coercition, c'est au contraire une procédure particulièrement douce, puisqu'elle s'appuie sur des moyens de conciliation, sur des moyens juridiques.

Après avoir ainsi justifié la position prise par l'autorité, la note s'attaque aux objections dont elle a fait l'objet, et elle s'efforce de les réfuter.

Réfutation de l'objection d'illégalité.

I°.- Objection : Objection d'illégalité.

Cette objection peut être écartée par cette simple observation que le décret, loin d'être dépourvu de toute base légale, se contente au contraire de faire application des lois sur les réquisitions militaires. Or, qui songerait à faire grief à une autorité militaire de faire application à une situation militaire et sociale nouvelle d'une mesure qui réclamait un acte d'interprétation et un acte d'application ? Si l'on se reporte en effet à la loi sur les réquisitions, on s'aperçoit que les termes en sont extrêmement vastes et compréhensifs, et qu'ils peuvent par conséquent servir de base à des opérations dépassant singulièrement celles auxquelles jusqu'alors on s'est contenté de les appliquer. Sans doute, les réquisitions, peut être même dans l'esprit des initiateurs de la Loi avaient surtout pour objet de permettre à des troupes en campagne de se procurer sur place, moyennant un paiement immédiat ou moyennant la délivrance de bons payables à l'issue des hostilités et sur le vu d'une pièce constatant la nécessité de se procurer les services, les denrées, les éléments de couchage, les éléments d'alimentation de la troupe ou des chevaux. Mais rien n'empêche d'étendre singulièrement cette notion. La guerre actuelle, n'est plus ce qu'elle était autrefois, La guerre a pris un caractère industriel. Au lieu de se dérouler, en ce qui concerne la France sur le territoire ennemi, et de justifier par conséquent des réquisitions des habitants de ce territoire ennemi, elle se déroule sur le territoire national, elle met en jeu toutes les forces nationales; elle requiert les forces industrielles; elle requiert toutes les forces de tous les habitants, y compris les femmes, les vieillards et les non mobilisables. Par conséquent, elle justifie pleinement l'emploi de cette arme, de cette mesure. Que si l'on vient dire qu'elle n'a point été utilisée jusque là, ceci ne signifie nullement qu'elle ne puisse l'être; le non usage ne l'a pas fait tomber en désuétude et elle peut donc parfaitement servir de base juridique solide à ce mode d'intervention;

Le droit de réquisition.

La ratification tacite du Par-

Au reste le reproche d'illégalité a été peut-on dire couvert par celui qui avait seul qualité pour

Source : BIU Cujas

lement. le soulever. Dans un pays démocratique et parlementaire le gardien de la légalité, c'est le parlement. Et par conséquent, si celui-ci laisse faire le gouvernement s'il accepte sans protester et sans critiquer les mesures prises par ce dernier, il les valide en quelque sorte par son silence, et comme c'est précisément l'attitude qu'a prise le parlement puisque le parlement, quoiqu'il fut en session n'a pas cru devoir soulever la moindre objection contre le décret de Janvier 1917, celui-ci se trouve donc entériné, il se trouve validé.

Réfutation de l'objection tirée de l'atteinte au droit de grève.

Voilà donc réfutée de façon victorieuse à notre avis le premier reproche, celui tiré de l'illégalité de la mesure en question.

La réfutation de l'objection tirée de l'atteinte au droit de grève est au contraire plus spécieuse et plus laborieuse; La note ne conteste point que l'arbitrage obligatoire ait pour effet, sinon la suppression ou même la suspension du droit de grève, tout au moins sa limitation et sa règlementation, mais ces dernières sont amplement justifiées par l'état de guerre, et les nécessités de la défense nationale dont le meilleur juge est, après tout, celui qui est au courant des nécessités et des besoins, c'est-à-dire le gouvernement, le pouvoir exécutif, surtout lorsqu'il repose sur l'appui puissant de l'opinion publique consentante et du parlement silencieux. Le droit de grève n'est en somme qu'un droit. Or, quel est le droit qui n'échappe à la règlementation, à la limitation? Quel est le droit qui ne peut être limité par un droit qui lui serait égal ou supérieur? Le droit de grève est-il donc un droit supérieur aux autres ? Est-ce qu'en particulier en temps de guerre, lorsque l'intérêt national est en cause, d'autres considérations ne peuvent être mises en balance avec le droit des ouvriers à cesser le travail pour faire triompher leurs revendications?

Néanmoins, si ces limitations s'appliquent bien au droit de grève, - et c'est ici précisément que nous trouvons une faille, une fissure, dans ce raisonnement qui, jusqu'à présent se caractérisait par sa solidité néanmoins, si ces limitations si ces règlementations s'appliquent bien au droit de grève, le droit lui-même qui se manifeste et qui s'exprime dans la grève n'est ni supprimé, ni même suspendu, par le décret sur l'arbitrage obligatoire. Quel est le but auquel obéissent les travailleurs quand ils recourent à ce moyen? Que signifie la grève, sinon que, par une volonté commune et concertée les ouvriers cessent leur

Source : BIU Cujas

travail pour imposer au patronat cette volonté? Ce qui importe donc aux ouvriers dans la grève, ce n'est pas tant la forme que prennent leurs revendications, c'est surtout la volonté qu'elle indique, le but qu'ils poursuivent, l'objectif qu'ils postulent. La valeur de la grève pour les ouvriers, c'est d'être une manifestation de leur pensée, une affirmation génératrice d'action qui est réellement efficace.

Or, loin de supprimer le droit ouvrier d'expression de sa volonté, le décret sur l'arbitrage obligatoire organise cette expression en imposant à un pouvoir judiciaire arbitral l'obligation de recevoir cette réclamation de la soumettre à une procédure au bout de laquelle ce droit sera judiciairement proclamé et reconnu, dans la mesure où il sera légitime. Point n'est donc besoin de cette manifestation violente, brutale de la volonté ouvrière qu'est la grève et l'abandon collectif du travail, si les travailleurs ont d'autres moyens plus souples mais aussi vigoureux de faire connaitre leur volonté, de faire examiner la justesse de leur cause, et d'en obtenir le succès si elle est reconnue légitime.

Enfin, ajoute spécieusement la note, l'idée chère aux ouvriers que la grève ne rompt pas le contrat de travail se retrouve dans l'inspiration même du décret qui proclame dès son article premier la continuité du contrat de travail, du travail lui-même et de l'ordre industriel. Il faut reconnaitre ici que c'est par un véritable abus de mots, pour ne pas dire un jeu de mots que l'on peut ainsi détourner de son sens la prétention ouvrière. Les ouvriers se sont toujours élevés contre cette conséquence que certains tribunaux avaient tirée de la grève, à savoir que celle-ci constitue une rupture unilatérale du contrat de travail, et par conséquent est néfaste. Le décret ou la note justificative du décret prétend que l'interdiction de la grève, l'obligation de continuer le travail n'est pas autre chose que le maintien du contrat de travail et l'obligation pour l'ouvrier de s'y conformer; il y a là vous le voyez aisément un véritable abus de mots.

Réfutation de l'objection d'inapplicabilité

L'inapplicabilité du décret et son inefficacité qui sont deux autres arguments invoqués contre lui font ensuite l'objet de deux sortes de réponses. C'est en invoquant l'impossibilité d'appliquer sur une vaste échelle le système de la réquisition que les adversaires ont fondé leurs critiques. Ils ont dit en effet: autant il est concevable que l'on puisse appliquer la réquisition à quelques individualités, autant il est impossible de concevoir la réquisition appliquée

Source : BIU Cujas

à l'ensemble d'une population.

La réquisition est un "pis-aller"

Cette argumentation dénote de la part de ceux qui l'utilisent la méconnaissance du texte. La réquisition, après tout, n'est pas envisagée comme un moyen normal par le décret. C'est un pis aller. C'est une sanction, c'est la dernière cartouche, c'est l'ultima ratio, celle que l'on entend bien ne point appliquer, celle dont on compte que la simple menace ou la simple éventualité permettra d'en éviter l'emploi effectif. Par conséquent, elle n'entre en ligne de compte que quand toutes les autres voies ont échoué. Tout d'abord le litige doit être soumis à la tentative de conciliation, et dans la majorité des cas, lorsque l'on s'y est pris à temps, lorsque les délégués chargés de la conciliation ont su montrer de l'autorité, la tentative se termine, et en fait elle s'est presque toujours terminée, surtout en temps de guerre par une réussite. Le premier stade est calculé pour être le dernier. C'est donc un stade de pure conciliation et ce caractère initial dont on ne saurait trop exagérer l'importance donne sa note et sa marque à tout le décret qui ne vise pas du tout à être un décret de contrainte et de coercition, mais qui n'envisage la contrainte et la coercition que comme un moyen ultime, alors qu'au contraire c'est à la conciliation, c'est à l'accord, c'est à l'entente, qu'il fait surtout appel.

Si la conciliation échoue, le décret prévoit alors une deuxième phase de la procédure, une procédure telle que toutes les garanties d'équité soient offertes aux parties, et que tous les moyens d'exposer pleinement leurs griefs leur soient fournis. Cette garantie d'impartialité, les ouvriers vont la trouver, par exemple, de même que les patrons, non seulement dans la composition de la juridiction chargée d'examiner leurs griefs, qui est une composition mixte et paritaire, d'éléments appartenant à chacune des parties en cause, mais aussi dans la présence auprès de cette juridiction d'un délégué du Ministre qui surveillera toutes les phases du litige. Au lieu de faire élire un sur-arbitre, procédure souvent difficile, le Ministre a le droit d'en désigner un d'office, ou d'évoquer lui-même le conflit quand il l'estimera assez important pour justifier son intervention. C'est ce qu'en pratique, le Ministre devait effectivement faire souvent, et sa décision a toujours été acceptée et appliquée sans objection. Il faudrait donc supposer une véritable rebellion contre les décisions rendues par le Ministre pour que la réquisition entrât en jeu.

Or, imaginons la façon dont cette réquisition va

Source : BIU Cujas

fonctionner; plaçons-nous tour à tour du côté patronal et du côté ouvrier. Pour ce qui est du patron ou pour ce qui est de son personnel administratif, lequel peut être requis pour procéder au règlement en argent des salaires dûs aux travailleurs, sauf à récupérer les paiements ainsi faits par des avances du ministère, qui seront à leur tour prélevées sur les versements à faire à l'intéressé, pour ce qui est de la réquisition du patron ou du personnel administratif, la réquisition ne souffre pas de difficultés. Ce qui est mis en réquisition, c'est un ensemble, c'est un bien, c'est l'usine, c'est l'établissement. Et cette réquisition se traduit par quoi? Elle se traduit par le fait que c'est l'État qui exploite à la place du patron; le patron est réquisitionné; il n'exerce plus alors son activité pour son compte; il n'est plus que le chef technique de l'entreprise, il n'en est plus le chef économique, le chef commercial, le chef financier. Cette opération a déjà été utilisée souventes fois. Ainsi, par exemple, pendant la guerre on a réquisitionné l'usine électrique de Vierzon. Par conséquent, la chose n'est pas impossible; elle a prouvé sa possibilité par son application.

L'emploi de la réquisition à l'encontre des patrons.

..à l'encontre des ouvriers

Pour ce qui est des ouvriers, la question est plus délicate, et deux cas doivent être distingués; ou bien il s'agit de la répression de quelques réfractaires isolés, la sanction s'applique alors immédiatement; rien n'est aussi facile que d'avoir raison de la résistance d'individualités; les peines ordinaires prévues par le code pénal, les moyens coercitifs dont dispose la police suffisent à faire cesser ces résistances.

Si au contraire, il s'agit d'un refus collectif, d'un refus massif, obstiné, durable, c'est alors seulement que les sanctions deviendraient impossibles. Mais outre que ce systématique refus est peu vraisemblable, après une procédure présentant une telle garantie, il faut reconnaitre que si une telle attitude était observée, elle équivaudrait à une véritable révolte à une émeute, indice d'un malaise social profond, et placerait l'autorité devant des troubles dont un tel refus serait le prodrome immédiat si bien que la solution d'un conflit industriel serait bien peu de choses à côté des solutions, des décisions qu'appellerait un pareil tumulte.

Il n'est que juste de reconnaitre que l'optimisme un peu officiel dont faisait montre cette note, s'est trouvé à la pratique amplement justifié. La procédure a légitimé les espérances qu'avaient mises en elle ses auteurs. Peut-être exagère-t-on un peu sa

Source : BIU Cujas

propre importance, peut-être faut-il également faire la part de la tarification officielle des salaires, de la révision de ces salaires dont l'arbitrage était un mode de réalisation, peut-être faut-il faire valoir la situation tragique dans laquelle la France s'est trouvée à la fin de 1917 et au printemps de 1918, lorsque Paris en particulier a été bombardé, et que la population civile a dû être évacuée. Toujours est-il que soit pour ces raisons juridiques, soit pour ces raisons politiques, la procédure d'arbitrage et de conciliation a réussi, elle a abouti à l'abaissement, à la réduction du nombre des conflits. La simple menace d'utiliser la procédure de coercition a suffi à éviter les plus graves conflits

Réponse à l'objection d'inefficacité

Quant à l'inefficacité prétendue du décret, l'auteur de la note commence par relever avec juste raison la contradiction de ceux qui l'accusent en même temps de porter atteinte au droit de grève, d'introduire un redoutable socialisme d'Etat ou d'établir un véritable esclavage, - et d'être inefficace. Il faut tout de même choisir; ou bien le décret est une machine dangereuse et alors il est efficace, ou bien il est incapable de fonctionner, et alors il est inefficace et ne peut pas produire les dangers qu'on lui attribue. Mais son efficacité se mesure d'abord à l'apaisement profond, durable, qui l'a immédiatement suivi. De plus, s'il est juste que le décret n'a pas fait disparaitre les causes des conflits, il a supprimé l'atmosphère dans laquelle se développaient et naissaient les conflits, et il a, par conséquent, évité sinon la naissance même ou l'éclosion des conflits, tout au moins leur aggravation et les conséquences qui s'en suivaient. En empêchant tant l'effervescence que l'agitation qui peut sortir de discussions minimes et même de malentendus obscurs, le décret sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire met les intérêts particuliers eux mêmes à l'abri des effets désastreux que pouvaient avoir en temps de guerre les dissensions même limitées, même passagères entre citoyens, il sert ces intérêts, tout en les pliant à l'intérêt général.

4) Les résultats pratiques

A l'oeuvre, le décret du 17 Janvier 1917 manifesta sa pleine efficacité. Sans doute, la principale arme dont disposait le Ministre à l'égard d'une fraction importante du personnel des usines de guerre, à savoir la possibilité de les changer d'affectation, et surtout la possibilité de renvoyer au front ceux qui se montraient inaptes ou réfractaires, sans doute cette arme n'a-t-elle pas été étrangère durant toute la durée des hostilités à l'absence complète de grèves durables dans ces Etablissements. Pendant la durée

Source : BIU Cujas

des hostilités, les mouvements qui ont éclaté dans les usines travaillant pour la défense nationale n'ont été que des mouvements sporadiques, de faible durée, et dont les inconvénients ou les conséquences pour la défense nationale elle-même avaient été extrêmement minimes. Mais il serait injuste, à côté du jeu de cette arme que le Ministre avait entre les mains, de négliger l'effet de la conciliation instituée en permanence, de contester l'importance de l'oeuvre obscure, modeste, silencieuse des comités de conciliation, tant pour la conciliation proprement dite des différends que pour leur solution juridictionnelle, tout à fait exceptionnelle, d'ailleurs, puisque durant toute la guerre on n'a enregistré qu'un seul cas d'arbitrage proprement dit, d'un comité. La plupart des règlements autres que ceux intervenus sous la forme d'une décision des comités, ont été rendus par le Ministre lui-même en vertu de son droit d'évocation et en vertu de son droit de conciliation au second degré. Par conséquent, l'arbitrage proprement dit, l'arbitrage juridictionnel par la voie d'une décision d'un comité est intervenu une seule fois, dans un conflit de l'aviation.

L'unique exemple d'arbitrage le conflit de l'aviation de Septembre 1917

Le seul conflit véritablement important dans lequel intervint un arbitrage fut celui de l'aviation en septembre 1917; mais à la manière d'un certain nombre d'arbitrages rendus au cours de ces dernières années, cette décision, loin d'empêcher une grève, en provoqua une.

En voici l'origine: une sentence du comité permanent de conciliation et d'arbitrage de la Seine, rendue le 20 Septembre 1917 avait laissé sans solution un certain nombre de points litigieux. Immédiatement l'agitation que cette décision entendait calmer s'accentua. La sentence fut froidement accueillie par les ouvriers. Une grève générale éclata dans 62 établissements de la région parisienne, occupant ensemble 50.000 ouvriers, employés dans la fabrication de l'aviation. Ces ouvriers quittèrent simultanément le travail le 26 Septembre. Certains patrons refusaient en effet d'entrer en conversation avec les délégués ouvriers, qu'ils prétendaient être des agents provocateurs de la Confédération Générale du travail. Et les ouvriers, de leur côté, se plaignaient que les patrons refusent cette conversation. Au cours d'une entrevue qui eut lieu le 26 Septembre au Ministère de l'armement entre les délégués des grévistes, les patrons et le ministre, celui-ci obtint la reprise immédiate du travail en prenant une double mesure, motivée par la justesse des revendications des ouvriers. Il menaça de réquisitionner les usines et les approvisionne-

Source : BIU Cujas

ments des patrons, et il enjoignit aux ouvriers de regagner leur travail, avant d'examiner les modalités d'application de la sentence arbitrale. Par conséquent il tint à chacune des parties un langage sévère Il dit aux uns; votre décision est une décision injuste, et par conséquent, si vous y persistez, j'userai vis-à-vis de vous des moyens que me donne la Loi; je réquisitionnerai donc vos établissements, vos personnes, vos stocks.

Mais il dit aux autres "Il est inadmissible que dans une période comme celle-ci où toute journée perdue est de nature à retarder ou à compromettre la victoire que vous abandonniez le travail; Et par conséquent, quelle que soit la légitimité de vos revendications, que je suis disposé à examiner avec toute l'impartialité dont je suis capable, je ne le ferai qu'à la condition que vous repreniez votre travail". Le travail reprit aussitôt, et pendant que ce travail se poursuivait, le Ministre examinait les mesures à prendre pour rendre une décision équitable. Cette étude fut longue. Ce fut le I3 Novembre I917 que le Ministre prit une décision dont les principaux titres figurent dans une sorte de convention collective réglementant les salaires des spécialités professionnelles dans la profession de l'aviation.

Conclusion générale sur l'arbitrage pendant la grève

Aussi bien, cet exemple montre-t-il que c'est surtout au rapprochement des ouvriers et des employeurs au sein des Comités qu'est due l'absence à peu près complète de conflits profonds et durables, dans la plupart des industries, et en particulier dans une de celles où généralement l'agitation est fort vive... les évènements de ces temps derniers l'ont démontré: la métallurgie. C'est aussi par l'établissement rapide, cohérent, pacifique de tarifs de salaires établis par voie d'accord paritaires, homologués par le Ministre, et librement acceptés et appliqués. Lorsque des grèves de quelque étendue se sont produites, leur but extra économique, leur but aussi politique, rendait évidemment inopérants la conciliation ou l'arbitrage. Nombreux sont les exemples de cette nature qui démontrent que lorsque de part et d'autre, ou tout au moins lorsque, d'un côté, les prétextes économiques invoqués ne sont en réalité qu'un moyen de masquer des raisons politiques profondes, la conciliation n'est pas possible, parce que la volonté de conciliation et d'accord n'existe pas. L'intransigeance s'opposera alors toujours aux solutions de conciliation et aux solutions juridictionnelles.

Mais il en est de même en somme ici que de la guerre; lorsque certains conflits internationaux mettent en jeu des rivalités trop grandes, lorsque l'hon-

Source : BIU Cujas

neur national est en cause, lorsque les intérêts profonds sont en jeu, il n'est pas possible de recourir à des moyens de paix, et c'est alors à l'ultima ratio de la guerre que l'on recourt. On se trouve alors dans un de ces cas de violence sociale dont la solution dépend beaucoup plus d'une lutte de forces que d'une libre discussion d'intérêts.

Telles ont été les mesures prises; tels ont été les résultats obtenus. Ces résultats ont été si heureux que limités tout d'abord aux ouvriers travaillant dans des fabrications relevant directement du Ministère de l'armement, le principe de la conciliation et de l'arbitrage obligatoire fut étendu par la suite à toutes les entreprises travaillant pour le Ministre de la guerre. De même que ce dernier avait déclaré applicables à ces établissements les tarifs de salaires fixés par le Ministre de l'armement, de même par un décret du I8 Septembre I9I7, il leur faisait application littérale et complète de la procédure de conciliation et d'arbitrage du décret du I7 Janvier I9I7, dont il reprenait textuellement le texte. Désormais, tout le personnel travaillant pour la défense nationale terrestre était soumis à un régime uniforme. L'intérêt général était parvenu à faire plier les intérêts particuliers, à les soumettre à la règle de la taxation, de la conciliation, de l'arbitrage voire, le cas échéant, de la réquisition.

Ayant ainsi examiné comment fut appliquée pendant la guerre aux industries travaillant pour la défense nationale, c'est-à-dire à celles qui jouaient le rôle le plus important pour la défense du pays, et la poursuite victorieuse des hostilités, cette procédure il faut examiner maintenant comment cette procédure fut étendue à d'autres branches qui jouent un rôle certes moindre, mais cependant fort important dans l'économie nationale; la marine marchande et les Mines.

B - L'arbitrage dans la Marine Marchande - Son utilité.

De toutes les branches d'activité nationale la marine marchande avait eu cette singularité qu'elle était la seule à être dotée dès avant la guerre d'une organisation d'arbitrage. Nous avons montré dans notre introduction que certains de nos ports avaient été le théatre d'une agitation particulièrement grave qui avait compromis notre commerce maritime, qui avait détourné, ou que l'on avait accusée de détourner de certains de nos ports le trafic au profit de certains ports étrangers. Toujours est-il que devant la gravité de ces évènements qui avaient risqué en particulier de compromettre la régularité de nos relations avec l'Afrique du Nord, jointe à la France par ce que l'on appelle le "monopole du pavillon" on avait doté la marine marchande d'une procédure de conciliation et

Source : BIU Cujas

d'arbitrage dès l'année 1910. On avait institué à ce moment un système de solutions amiables ou juridictionnelles des conflits intéressant les gens de mer. Mais cette organisation compliquée, lente, comprenant de nombreuses opérations électorales s'accommodait mal de la période de guerre. Du reste la majorité des intéressés s'était refusée à participer aux élections, de telle sorte que l'organisme prévu par la Loi et le règlement était resté lettre morte; il n'avait pas été créé; il n'avait pas pu fonctionner. Néanmoins, comme il importait de prévenir les grèves maritimes, plus dangereuses encore en temps de guerre qu'en temps de paix, puisque le ravitaillement même du pays en vivres, en combustibles, en matières premières, en munitions, dépendait en grande partie de l'étranger, comme selon l'expression du Ministre dans son exposé des motifs: "c'était un devoir impérieux de prendre les mesures nécessaires pour qu'aucun différend d'ordre collectif concernant les salaires ou autres conditions d'engagement des gens de mer ne vint interrompre le service ne fut-ce qu'un instant"; - un nouvel organisme, plus expéditif que ceux imaginés jusqu'alors fut créé.

Certes, les conflits dans la marine marchande étaient peu vraisemblables. On pouvait faire confiance à l'esprit civique, à l'esprit patriotique des marins parmi lesquels se recrutaient les inscrits maritimes et parmi les fusilliers marins qui avaient fait si brillante figure dans la campagne de Belgique. Et de fait cette confiance fut pleinement justifiée, puisque pendant toute la durée des hostilités, aucune grève si peu importante fut-elle n'éclata dans la marine marchande. Néanmoins il fallait tenir compte de l'élévation croissante du coût de la vie, qui pesait lourdement sur les gens de mer, c'est-à-dire soit sur les marins eux-mêmes pendant la période de débarquement, soit surtout sur leurs familles restées à terre, et auxquelles ils envoyaient leur solde qui s'amincissait en pouvoir d'achat au fur et à mesure que le coût de la vie grandissait. De plus, outre cette raison valable pour l'ensemble des travailleurs, d'autres étaient plus propres aux gens de mer. Les conflits dans la marine sont souvent provoqués par la rudesse particulière du métier, par les inégalités trop fréquentes de salaires dans les diverses circonscriptions maritimes. Enfin, les clauses du contrat d'engagement des gens de mer sont archaïques; elles reposent sur des règles dont certaines remontent à l'ordonnance de marine de Colbert, elles avaient besoin

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

d'une législation vraiment moderne, qui fixât au moins sur les points essentiels les droits et les revendications, les droits et les devoirs respectifs des armateurs et des navigateurs.

Tel étant l'état d'esprit respectif des parties; tels étant les obstacles que l'on devait éviter, toute une série de mesures furent prises par le Sous-Secrétaire d'Etat de la Marine Marchande, et par la Commissaire du transport maritime. Retenons surtout ce qu'ils établirent

Les commissions supérieures

Ils instituèrent d'abord une commission de conciliation: puis une Commission supérieure, puis trois commissions supérieures d'arbitrage pour la solution des différends collectifs entre les compagnies de navigation maritime et leurs équipages. Cette procédure s'inspire visiblement de celle du Ministère de l'Armement, et voici comment elle se déroule:

Aussitôt que dans un port l'administrateur ou le directeur de l'inscription maritime a connaissance d'un différend collectif, soit par ses propres moyens d'information, soit par une déclaration signée d'un armateur, du capitaine, officiers de ponts ou de machines, il invite immédiatement les intéressés à se réunir devant lui dans les 24 heures au moins et dans les 3 jours au plus; il les invite à constituer, en d'autres termes comme dans la législation de 1892 un comité de conciliation. Le silence observé par une des parties à cette convocation est considéré comme un refus de comparaître. Si les parties se présentent, l'administrateur s'efforce de les concilier. S'il y parvient, il dresse un procès verbal des conditions de l'accord, signé par lui et par les parties. Si l'accord ne s'établit pas, l'administrateur en avise d'urgence la Commission des transports maritimes. En présence d'un échec de la conciliation, cette juridiction met alors en branle la procédure de l'arbitrage. Elle soumet le différend à l'une des trois Commissions supérieures, instituées auprès du commissaire pour chacune des grandes catégories de personnel Ces catégories de personnel étant: les officiers, les capitaines, officiers de pont au long cours, les capitaines ou officiers de pont au cabotage - les officiers mécaniciens et les inscrits maritimes. Chacune de ces commissions présidées par le Commissaire lui-même comprend en outre 8 membres avec trois armateurs, trois représentants de la catégorie intéressée, deux personnes choisies par ces représentants eux-mêmes. Il est assez curieux de constater que par suite sans doute d'une survivance de la procédure antérieure, les représentants qui doivent être choisis par le personnel pour compléter le Comité de conciliation sont des

Source : BIU Cujas

magistrats ou des professeurs de la Faculté de Droit de Paris. Chacune de ces Commissions ne pouvait délibérer valablement qu'au nombre de 6 membres au moins 2 représentant les armateurs, deux le personnel deux arbitres non professionnels.

En tous cas ce qui était remarquable, c'est que le nombre des intéressés devait toujours être égal pour assurer la parité. La sentence était rendue à l'unanimité - Si l'unanimité ne pouvait se constituer; Le commissaire des transports maritimes jouait le rôle de l'arbitre départiteur. Les sentences étaient publiées par voie d'affiches, insérées au recueil officiel de la marine marchande. Mais cette procédure se caractérisait par le fait, contrairement à celle instituée pour le Ministère de l'Armement, - qu'elle ne comportait pas de sanctions répressives comme la marine de guerre en envisageait pour les usines de guerre. Sans doute est-ce parce que la réquisition ne pouvait pas jouer en ce qui concerne la marine comme il était prévu qu'elle pouvait jouer en ce qui concerne l'armée.

L'influence des commissions sur la paix sociale.

Les commissions supérieures de l'arbitrage de la marine n'eurent pas souvent l'occasion de rendre des décisions. Contribuèrent-elles à maintenir la marine dans l'état de calme relatif dont elle fit preuve, puisque les statistiques officielles nous révèlent que durant toute la guerre on n'enregistra point de grève comparable à celles qui avaient souvent éclaté dans les ports maritimes pendant la période de paix. Il est difficile de le déterminer. Néanmoins, on peut signaler que dès leur organisation, les commissions eurent à connaître de litiges qu'elles résolurent, démontrant ainsi leur utilité. En voici quelques exemples:

Quelques interventions.

Le 29 avril 1918, la Commission d'arbitrage condamna plusieurs sociétés de transport à payer à leur personnel, outre le salaire prévu par le Comité des armateurs de France, les indemnités de nourriture stipulées par ce dernier, et que ces compagnies se refusaient à leur allouer. En revanche, le même jour, elle débouta d'une demande tendant à obtenir les salaires fixés pour les marins par ce comité, le personnel de la Compagnie normande de navigation, en raison de la prédominance, dans ces occupations de travaux non maritimes, dûs à la brièveté des voyages, à la durée des séjours à terre, etc...Elle se contenta donc de leur accorder les primes de cherté de vie.

Au total, en 1918 et 1919, 56 conflits furent réglés par voie de conciliation et d'arbitrage par ces comités. 28 furent conciliés, grâce à un accord

Source : BIU Cujas

des parties dont 3 différends d'ordre général, intéressant l'ensemble de la nation, entre le Comité Central des Armateurs de France, et la Fédération des Syndicats de capitaines de cabotage, ainsi que la Fédération Nationale des Syndicats Maritimes, 28 conflits furent arbitrés, un concernant les capitaines et les lieutenants, au long cours. Il donna lieu à deux tentatives de conciliation, une sentence de la Commission supérieure, et une sentence sur-arbitrale.

L'évolution d'après guerre.

Telle fut donc l'activité de ces comités pendant la guerre. Que devinrent-ils, les hostilités finies? La guerre terminée l'institution survécut, et ses vicissitudes coincident assez bien avec le mouvement général qui se dessina depuis lors, touchant la question qui retient notre attention. D'abord malgré la nature du personnel, qui possède la qualité d'inscrits maritimes, malgré le privilège que cette qualité lui confère toutes donnent à l'Etat des moyens puissants, d'action, en même temps que l'importance de cette branche d'activité fait à la puissance publique un devoir plus impérieux d'intervenir, malgré ces considérations, on n'osa pas au début aller jusqu'à l'arbitrage obligatoire. C'est plutôt dans un perfectionnement, une organisation des institutions arbitrales, notamment dans la création d'un Comité d'arbitrage, divisé en IO sections, que l'on chercha la solution du problème. Les IO sections correspondaient aux spécialités maritimes. Capitaines au long cours; capitaines de la marine marchande et au cabotage, - Patrons borneurs, - mécaniciens brevetés, médecins, Commissaires de bord, Radiotélégraphistes, - personnel de pont, - personnel des machines, - personnel du service général. Ce comité ainsi divisé en sections est composé de deux magistrats, choisis l'un par des organisations professionnelles d'armateurs, l'autre par des arbitres désignés par les mêmes organisations. C'est donc par ce moyen que le gouvernement poursuivit la solution amiable des conflits entre armateurs et gens de mer. Cette organisation fut instituée par le décret du 24 Septembre I925. En somme, conformément à ce qui avait été fait avant la guerre, et pendant la guerre pour la marine marchande, on se contentait d'offrir un règlement et non pas de l'imposer aux parties. Néanmoins, cette survivance témoigne de l'importance que le gouvernement attachait à ce mode de solution amiable des conflits puisqu'au fond c'était le seul qui avait devancé la guerre et que c'était le seul qui y avait survécu.

Le comité d'arbitrage créé par le Décret du 24 Septembre I925

Depuis I936 depuis l'établissement d'une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire pour l'ensemble des industries, les transports maritimes,

Source : BIU Cujas

et la pêche maritime ont été dotés d'organes et d'une procédure qui, en utilisant la procédure ancienne en ce qu'elle n'avait point d'incompatible avec les besoins nouveaux, ont rendu le recours à ces instututions obligatoires et ont déclaré définitives, sans appel et obligatoires, les sentences rendues par les sur-arbitres de la marine et de la pêche maritime comme les sentences rendues par les sur-arbitres en général.

La conciliation et l'arbitrage dans l'industrie minière.

Les causes de l'intervention.

L'industrie minière a toujours attiré l'attention des pouvoirs publics qui se sont toujours efforcés d'y réduire les conflits au minimum. Les raisons de cette attitude sont multiples. D'abord l'industrie minière est au premier chef une industrie clef, une industrie vitale. De la production minière, de la production houillère en particulier dépendent toutes les autres industries nationales. De plus, la corporation ouvrière minière est homogène, fortement organisée, soit sur le plan régional, soit sur le plan national; et ceci est vrai non seulement des ouvriers, mais aussi et peut être encore plus des patrons groupés dans l'association extrêmement puissante qu'est le Comité des Houillères de France. Les conflits prennent donc immédiatement dans l'industrie minière tant en raison des effectifs en présence que de la puissance de leurs organisations et des conséquences de la cessation du travail, une importance telle que les pouvoirs publics ne peuvent pas s'en désintéresser. Leurs conséquences retentissent en effet sur la vie nationale tout entière. En outre, l'organisation du travail dans les mines nécessite des conventions collectives. De plus, les patrons ne sont point des individus, mais des sociétés, les accords collectifs y sont fréquents et anciens. Telle est donc l'atmosphère dans laquelle se déroulent les conflits, telles sont les raisons qui en aggravent l'importance et qui ont comme contre-partie la nécessité de tout faire pour éviter qu'ils n'éclatent ou pour éviter qu'ils ne se prolongent.

Aussi, depuis fort longtemps des propositions et des projets de loi avaient été déposés sans aboutir, en vue d'assurer la continuité des rapports et la solution des conflits selon un mode classique que nous retrouvons partout, c'est-à-dire par la création de comités miniers permanents de conciliation, analogues à ces chambres de conversation que nous avons vues à l'oeuvre dans les charbonnages belges.

Les précédents.

Pour ne citer que les dernières propositions et les derniers projets déposés avant la guerre, le Ministre du Travail de l'époque, M. René Viviani, avait déposé le I2 Mars I908 un projet à cet effet, pour

Source : BIU Cujas

marquer son avènement au Ministère du Travail nouvellement créé et dont il fut le premier Ministre. Un rapport fut déposé le 28 Février I9IO au nom de la Commission des mines, mais ne put venir en discussion devant le Parlement avant la fin de la législature, si bien qu'il devint caduc malgré sa reprise non suivie d'examen, laquelle allait réveiller l'intérêt de la question en même temps que la nécessité d'y apporter une solution.

La proposition Bouvery.

Le I8 Septembre I9I7, Monsieur Bouvery, député, déposait une proposition, tendant à organiser des commissions mixtes ouvrières et patronales; dans les bassins miniers de houille métallurgique et ardoisière. Il voulait, en somme, étendre ses attributions des commissions mixtes chargées de contrôler la régularité de l'affectation aux mines des travailleurs mobilisés.

Un projet gouvernemental

Le 4 Décembre I9I7, le gouvernement, sous la signature conjointe du Ministre du Travail, et du Ministre de l'armement, reprenait textuellement le projet Viviani visant à la création de Commissions permanentes mixtes de conciliation, sans pouvoir juridictionnel. Aux termes de ce projet, il devait être créé un Comité par exploitation minière. Des délégués provisoires, au nombre de I2 pour chacune des deux parties, devaient se réunir sous la présidence du juge de paix pour discuter et pour fixer la procédure, l'organisation, le fonctionnement du Comité, et pour énumérer les différends qui pourraient lui être soumis en dehors de ceux que prévoyaient la Loi. Si les délégués n'arrivaient pas à se mettre d'accord, le Ministre chargé d'appuyer leur décision constituait alors le Comité par décret.

En somme le projet attribuait aux Comités le rôle confié par la Loi de I892 aux comités de conciliation mais à la différence de celle-ci, il rendait ces Comités de conciliation permanents et rendait obligatoire la tentative de conciliation. De plus, toutes les modifications aux conventions collectives devaient lui être soumises pour approbation. Enfin, ces comités avaient le pouvoir de nommer des arbitres et des experts pour régler les litiges sur la solution desquels il y avait dissension dans leur sein.

Un rapport de la Commission des Mines (Décembre I9I7).

Aucun de ces projets n'aboutit. La proposition Bouvery donna lieu, au nom de la Commission des Mines, à un rapport déposé en Décembre I9I7 concluant à n'accorder aux Comités mixtes aucun pouvoir de juridiction, et ce pour des raisons sur lesquelles il convient de s'arrêter un instant car on y trouve comme l'écho des plaintes, des critiques adressées à l'arbitrage obligatoire par l'opinion ouvrière. En Janvier

Source : BIU Cujas

1917, la Commission chargée de l'examen de la proposition de Loi invoque à son tour cette hostilité du monde ouvrier et patronal à l'égard de l'arbitrage obligatoire. "Votre Commission, disait le rapporteur, a écarté le principe qui tend à faire de la Commission un organe juridique, dont les décisions seraient par conséquent obligatoires pour l'exploitant et pour les ouvriers. Elle estime en effet qu'en l'état actuel de la législation, sur le Droit de Propriété aucune personne, aucune collectivité en dehors des représentants de l'exploitant délégués par lui à cet effet, ne pouvait s'ingérer dans l'administration de la mine, pour imposer une direction, une solution quelconque. Elle a pensé dans un ordre d'idées analogue que si le propriétaire de la mine revendique en vertu de la Loi la plénitude de son droit de propriétaire dans l'exploitation, les ouvriers ne peuvent à leur tour admettre que la Commission mixte devienne un tribunal dont les sentences à leur égard aboutiraient en fait à la suppression de leur liberté de travail, et du droit de coalition qui en est la conséquence".

C'était donc au nom de deux droits, réputés intangibles: le droit de propriété de l'exploitant d'une part, et le droit de coalition et de grève des ouvriers d'autre part, que l'on s'opposait au jeu de l'arbitrage obligatoire. L'arbitrage obligatoire eut signifié que les décisions peuvent entrainer pour la direction de la mine l'obligation de se soumettre à des sentences qui eussent pu porter atteinte au droit de propriété; de même ces sentences eussent été attentatoires au droit de grève.

"La Commission mixte, si elle existe, ne pourra "donc émettre que des avis. Elle n'aura qu'un rôle "consultatif. Mais telle quelle, l'Etat a le droit, en sa qualité de concédant des mines de les créer. En ayant le droit, il en a le devoir, car ces Commissions "ne seront que des comités techniques, propres à prévenir quelques erreurs dans l'orientation des travaux "et au cours des conflits dans le domaine des salaires "et sur le terrain de la discipline, elles seront beaucoup plus efficaces pour préparer la solution des "conflits en perspective que l'isolement de l'exploi- "tant dans sa conception parfois autoritaire de son "droit de propriété, et l'isolement des salariés dans "l'unique atmosphère de leurs revendications". En somme, l'opinion de la Commission est que s'il ne faut pas créer d'organismes de juridiction, il faut créer des organes de conversation, en quoi les commissions ainsi prévues se rapprochent singulièrement des comités Whitley, dont on rencontre des imitations en tous les pays du monde, sauf dans ceux qui se convertirent

Source : BIU Cujas

au soviétisme ou aux conseils d'usines.

L'activité administrative

L'échec législatif des tentatives de création des Commissions mixtes minières n'avait point arrêté l'activité administrative. On était en temps de guerre. Le pouvoir législatif était appelé à donner son avis, mais l'administration était assez puissante, elle était investie de pouvoirs assez grands pour passer outre à l'opposition ou à l'inertie du pouvoir législatif et imposer le cas échéant sa volonté et sa décision.

Les commissions pour l'application de la loi du I7 août I9I5

Le principe du droit et du mode d'intervention des pouvoirs publics en la matière se trouvait dans l'article 6 de la loi du I7 aout I9I5, lequel disposait en substance: "Le Ministre de la Guerre est autorisé à affecter à des usines ou à des exploitations travaillant pour la défense nationale le personnel mobilisé nécessaire. Il assurera l'application à ce personnel des conditions prévues par les décrets du IO août I899 et notamment il leur assurera le paiement du salaire normal et courant dans la région." Telle était donc la base juridique sur laquelle pouvait s'appuyer le Ministre de l'armement, chef hiérarchique des mobilisés mis à la disposition des mines, pour justifier son intervention et pour faire fixer les salaires minima nécessaires. Or, il était prévu également que ces salaires devaient être constatés par des commissions mixtes et par conséquent à la faveur de ces textes, Loi de Septembre I9I5 et décrets du IO août I899, le Ministre trouvait à la fois le droit d'intervenir pour faire fixer les salaires, et le moyen de les faire fixer par l'intermédiaire de ces Commissions mixtes. C'était donc à des Commissions mixtes présidées par le Préfet, ou par son représentant et composées de délégués des patrons et de délégués des ouvriers, désignés par eux, après avis des organisations intéressées, qu'était confiée la fixation des salaires. Cette procédure déjà esquissée par la circulaire interministérielle, des travaux publics et du travail de Juin I9I7, relative à l'ouverture de négociations entre délégués patronaux et ouvriers, de l'industrie minière, pour la fixation d'une indemnité de vie chère, devait être précédée par toute une série d'autres circulaires et couronnée par l'une d'elles qui devient véritablement le statut en cette matière: la circulaire du 24 Septembre I9I8, émise à quelques mois de la cessation des hostilités. L'intérêt de ces circulaires est qu'elles entrent dans un détail peu ordinaire, touchant la détermination du salaire, l'équilibre à établir entre les différentes modalités des salaires. Le principe dominant y était qu'au cas où ces Commissions mixtes

Source : BIU Cujas

n'aboutiraient pas à un accord, la fixation des salaires devait être confiée d'un commun accord à l'arbitrage des pouvoirs publics. Cette procédure s'apparentait donc bien ainsi à la conciliation et à l'arbitrage et il convient de rechercher quelle en était l'origine.

L'indemnité de cherté de vie.

Le 15 Juin 1917 à la suite d'un mouvement dans la corporation minière, en vue d'obtenir l'allocation aux mineurs d'une indemnité de cherté de vie, venant s'ajouter aux différents avantages pécuniaires déjà consentis à leur personnel par les exploitants des mines, et à la suite de l'échec de négociations directes entre les syndicats et la Fédération nationale des travailleurs du sous-sol, une proposition de résolution déposée à la Chambre avait invité entre autres choses, le gouvernement à assurer à tous les salariés de la mine une indemnité de cherté de vie de 1,50 avec rappel à dater du 1er avril 1917.

Immédiatement, d'accord avec les deux organisations professionnelles patronales et ouvrières, représentatives, le gouvernement, pour assurer la continuité de la production invitait les préfets à provoquer d'urgence l'ouverture de négociations entre délégués patronaux et ouvriers de chaque département convoqués par leurs soins pour la fixation de cette indemnité. La chose était d'autant plus nécessaire

La révision des salaires.

que le 3 Février 1918 une agitation s'était emparée des mineurs à la suite d'une nouvelle élévation du coût de la vie; elle avait provoqué la réunion à Paris du Conseil national et d'un congrès de la Fédération des Travailleurs du sous-sol. Le gouvernement sentant venir une grève communiqua aux préfets le texte d'une proposition transactionnelle aux délégués mineurs le 31 Janvier et que ceux-ci s'étaient engagés à défendre devant le Congrès.

Le système des bordereaux.

Au premier rang de ces propositions figurait une clause ainsi libellée: "des bordereaux de salaires, fixant les salaires de base par catégories d'ouvriers et par mines seront établis sous la présidence du préfet ou de son représentant par des Commissions mixtes d'exploitants et d'ouvriers".

Le gouvernement invitait donc les préfets à donner à cette réclamation un commencement d'exécution immédiate en proposant ces commissions, en y faisant entrer les délégués qualifiés des syndicats intéressés, et en les convoquant sans délai et si possible avant le Congrès des mineurs, qui devait se tenir en Février; le gouvernement désirant apporter à ce congrès la preuve de l'intérêt qu'il portait à ces revendications Le Ministre notifiait aux préfets l'adhésion de la Fédération à ses propositions transactionnelles et il

Source : BIU Cujas
Reproduction interdite

les pressait de pousser à fond, sans perdre de temps la création de comités mixtes. Celles-ci furent donc immédiatement formées.

Le 4 Mars 1918 une circulaire inter-ministérielle dressait à l'usage des commissions mixtes, une sorte de guide, sans caractère impératif, pour l'établissement des salaires, but essentiel de leur activité et qui se résumait ainsi;

Les commissions mixtes. Leur fonctionnement. L'organisation type a) discussion par mine.

I°.- La révision des salaires et l'établissement de bordereaux devaient être discutés par mines, en tenant le plus grand compte des circonstances locales, des conditions du travail dans chaque mine, du coût de la vie dans la région et des comparaisons possibles avec les autres industries voisines.

Salaires et primes

2°.- Il y avait lieu de distinguer les salaires et les primes mais en englobant dans les salaires toute somme excédant trois francs d'indemnité, chiffre déjà admis pour d'autres industries et groupements corporatifs, en maintenant les primes pour familles nombreuses et les primes d'assiduité.

Modalités de salaires.

3°.- Pour le salaire proprement dit, la circulaire recommandait de distinguer le salaire au temps et le salaire à la tâche, de les établir par catégories, selon la nature du travail en fixant plusieurs clauses selon l'habileté professionnelle de l'ouvrier, de prévoir des garanties contre l'abaissement des salaires moyens par la fixation d'un salaire minimum moyen correspondant à un rendement donné et maintenu. Enfin, d'assurer aux travailleurs à la tâche un salaire minimum journalier correspondant à celui d'une classe de travailleurs à salaire journalier fixe, tout en conservant bien entendu entre le salaire à la tâche garanti et le salaire au temps garanti un écart propre à assurer au premier son caractère de prime, de stimulant à la production.

L'expérience ainsi faite des commissions mixtes fut assez heureuse, pour que le gouvernement, à la demande des grandes organisations patronales et ouvrières, et à la suite de nombreuses conférences avec elles, songea à les généraliser et à les organiser en les perfectionnant. La circulaire inter-ministérielle du 14 Septembre 1918 décida donc la création de deux ordres de Commissions mixtes. I°) les commissions régionales, 2°) les commissions locales, sur l'institution desquelles les Ministres avaient obtenu l'agrément des ouvriers le 26 août et du comité des houillères le 5 Septembre.

I) Les commissions régionales

Les Commissions régionales étaient au nombre de 25; elles étaient peu nombreuses car elles n'avaient pas pour objet d'entrer dans le détail de chaque exploitation , mais seulement de déterminer un minimum

Source : BIU Cujas

de salaire régional, applicable aux ouvriers sans spécialité, eu égard au coût de la vie. On se borne donc à fixer un minimum de rémunération correspondant à la qualité ouvrière la plus basse et calqué sur le coût de la vie. En d'autres termes, on estime que l'ouvrier manoeuvre, selon la formule fameuse de Ricardo, "reçoit en rémunération de son travail exactement ce qui est indispensable à assurer son entretien physique" Il faut par conséquent à tout prix que ce salaire minimum suive les fluctuations du coût de la vie, sous peine de réduire l'ouvrier à un état de sous-alimentation, de sous-entretien incompatible avec son bon rendement; C'est donc en partant de ce salaire de ce manoeuvre non spécialisé, et du coût de la vie auquel il correspond que l'on fera varier le cas échéant, soit ce chiffre même, soit le salaire des autres professions fixé en prenant ce salaire du manoeuvre comme unité, Le coût de la vie est en effet beaucoup moins variable que les conditions individuelles des mines d'un même district. Il tend à s'uniformiser par grandes régions et l'une des grandes conséquences de la guerre et de l'après-guerre a été précisément de niveler le coût de la vie dans la France entière.

Leur composition.

Les Commissions régionales devaient être formées et leurs travaux devaient être dirigés par le Préfet ou par son représentant; si le groupement régional des mines couvrait plusieurs départements, c'est le préfet du département comprenant les plus importantes des exploitations qui devait assumer cette mission. S'il n'en était pas ainsi, on substituait une règle de commodité géographique à la règle d'importance administrative. C'était le préfet de la préfecture d'accès le plus commode qui devait prendre l'initiative et la direction du groupement.

Les membres ouvriers et patrons devaient être choisis parmi les personnes jouissant de la confiance de la corporation, c'est-à-dire normalement les personnes désignées par les associations ouvrières et patronales ou les élus de la Corporation, désignés par le préfet d'accord avec les intéressés.

Dans le cas où les syndiqués étaient nettement en minorité, la circulaire recommandait de répartir les mandats entre délégués du syndicat et autres élus ou hommes de confiance, de la corporation

Le Préfet ou son représentant devait présider les séances, assisté des ingénieurs et contrôleurs des mines, pour l'appréciation des questions techniques. Le Préfet avait le droit de voter, mais il lui était recommandé de ne le faire qu'à la dernière extrêmité. Son rôle, son effort constant était de

Source : BIU Cujas

persuader, de concilier, d'amener l'accord, sans toutefois perdre de vue à aucun moment l'intérêt général et les nécessités de la Défense nationale.
Dans le cas où les patrons opinaient d'un côté et les ouvriers de l'autre, il ne devait voter pour les questions importantes que si les deux parties paraissaient d'accord pour s'en remettre à cette espèce d'arbitrage.

Leurs attributions -

L'objet des délibérations des Commissions régionales était limité , mais des plus importants. Ce n'était pas un tribunal, arbitral, ni même un organe de conciliation. C'était quelque chose de plus. C'était un tribunal des salaires, chargé d'établir des bordereaux de salaires d'application générale, c'est-à dire pour les raisons que j'ai dites tout à l'heure, des salaires des ouvriers non qualifiés, le salaire des mineurs non spécialisés. Pour cette catégorie d'ouvriers, la Commission régionale devait établir le taux du salaire à la journée, en tenant compte du coût de la vie, et en distinguant les hommes de plus de I8 ans, les femmes de plus de I8 ans, et les enfants de moins de I6 ans. Ces opérations étaient donc relativement simples. Elles ne comportaient qu'un petit nombre de chiffres. Elles étaient également importantes car les salaires qu'elles avaient déterminés étaient les salaires minima des diverses catégories d'ouvriers mineurs envisagées par les Commissions locales. En effet les autres ouvriers, les ouvriers qualifiés, les manoeuvres spécialisés , ne pouvaient pas avoir un taux de salaire inférieur à celui que recevraient les ouvriers non qualifiés et les manoeuvres non spécialisés. De même les ouvriers à la tâche devaient être payés à des tarifs calculés de telle sorte qu'ils ne donnassent point pour un travail normal des gains inférieurs à ce minimum. C'était par conséquent en partant de la norme, que constitue la rémunération d'un travailleur manoeuvre non spécialisé, qu'était établie l'échelle de tous les salaires, de façon à ce que, à chacun des degrés il y eut un équivalent entre les manoeuvres et les autres travailleurs, et à ce que les travailleurs supérieurs n'eussent pas un salaire trop différent ou trop inférieur à l'échelon auquel correspondait leur travail. Comme les commissions régionales avaient pour mission essentielle de fixer le salaire minimum de principe de la région, leurs opérations étaient évidemment les premières et elles avaient pour les guider dans leur tache d'une part les travaux des commissions primaires mixtes, dont la plupart avaient fixé le salaire du manoeuvre en Février I9I8 et d'autre part les études sur le coût de la vie qui étaient poursuivies à la fois par les syndicats patronaux et ouvriers, par la statistique

Source : BIU Cujas

générale de la France et par les services des Préfectures.

Les commissions locales

Composées d'après les mêmes méthodes que les Commissions régionales, c'est-à-dire sur la base paritaire, en nombre égal d'ouvriers et de patrons, mais avec un personnel restreint, les Commissions locales pouvaient s'inspirer dans la détermination des tarifs des suggestions antérieurement formulées.

Les modalités du salaire.

On devait distinguer le salaire fixe et le salaire à la tâche; pour chaque nature de salaire fixe, il pouvait y avoir plusieurs classes selon la qualité professionnelle de l'ouvrier. Les bordereaux, c'est-à-dire les tarifs collectifs de salaires, devaient contenir d'autre part les salaires moyens des ouvriers à la tâche de chaque catégorie. Ce salaire moyen des travailleurs à la tâche dans les mines, était le seul, disait la circulaire ministérielle,qui pût servir à comparer les rétributions de deux groupes d'ouvriers et employés à des travaux différents, ou du même groupe d'ouvriers occupés à des époques différentes. Seule, une base pareille, un tarif moyen pouvait faire loi d'un quantum déterminé, et garantir l'augmentation du salaire. Le travail de l'ouvrier mineur est, en effet, généralement rémunéré à la tâche, souvent aussi, c'est un travail d'équipe. L'ouvrier n'y est pas rémunéré pour sa production propre, mais pour celle de l'équipe dont il fait partie. Ceci fait donc plus que justifier le recours comme base de calcul non pas à des salaires individuels, mais à des salaires globaux et mieux encore à des salaires moyens.

Toutefois, et pour répondre aux préoccupations des ouvriers en matière de salaires moyens et écarter leur crainte de voir les salaires à la tâche exagérément réduits par des mesures accidentelles indépendantes de la volonté et de la capacité de travail des ouvriers, il devait être stipulé qu'il leur serait toujours assuré un salaire au moins égal à celui de telle ou telle classe de catégorie à salaire fixe. Les travailleurs souhaitent être protégés contre le fait d'être employés à la taille d'une couche particulièrement difficile, trop dure, trop friable, trop étroite pour que la productivité puisse y donner son rendement normal. Afin d'être garantis contre ces inconvénients les travailleurs à la tâche demandent à être assimilés à certaines catégories de travailleurs, rémunérés à salaire fixe et au-dessous de la rémunération desquels la leur ne pourra pas descendre.

Il fallait évidemment observer, dans cette corrélation, une différence suffisante entre le salaire moyen à la tâche et le salaire fixe garanti, de façon à conserver au salaire à la tâche sa vertu stimulatri-

Source : BIU Cujas

ce, le salaire à la tâche étant fonction non pas simplement de la durée de présence à la mine, de l'ouvrier, mais de sa productivité. Il est normal que ce salaire qui comprend une sorte de prime au rendement soit supérieur au salaire fixe, et par conséquent dans le calcul prenant pour base le salaire moyen, il convient de tenir compte de cet écart.

Les circulaires du ministre de l'armement s'inspiraient donc d'une parfaite connaissance du monde ouvrier. Cette théorie, cette pratique du salaire, ces prescriptions ou plus exactement, ces suggestions étaient le résultat de la grande expérience faite pendant la guerre, et qui des usines, était passée aux mines.

La simplicité et la clarté des tarifs

Enfin, renouvelant leurs observations antérieures, les Ministres insistaient sur la nécessité de simplifier les tarifs, d'éviter les salaires à formules trop compliquées, sans négliger cependant l'utilité des primes par enfant vivant, et les primes d'assiduité au travail qui devaient être maintenues distinctes du salaire.

I°.- Ne point employer de formules trop compliquées de salaires. L'on a tendance évidemment, en raison de la complexité des travaux modernes, et du but que l'on poursuit, à obtenir le maximum de rendement du travailleur, à perfectionner sans cesse les formules de rémunération. Aujourd'hui, ces formules sont multipliées. La dernière est le tarif Bedeau. Mais ces formules généralement issues du cerveau d'ingénieurs ou de mathématiciens, se présentent, aux yeux des ouvriers, avec une part de mystère, considérée avec suspicion. La circulaire ministérielle attire donc avec juste raison l'attention des industriels sur la nécessité de simplifier autant que faire se peut les formules compliquées suspectes aux yeux des ouvriers. Toutefois, cette simplicité ne doit pas aller jusqu'à identifier tous les travailleurs, indépendamment de leur situation de famille. Ici, par conséquent, une nouvelle idée intervient: l'idée du salaire considéré non seulement comme le prix de la marchandise particulière qu'est le travail, mais comme le revenu, la fraction de l'ouvrier dans la part du produit social. C'est une individualisation du salaire envisageant l'ouvrier comme père de famille ou comme consommateur.

Les indemnités pour charges de famille.

Pour y répondre, on ajoute aux salaires de base une indemnité de cherté de vie sous forme de primes pour enfants vivants, antécédent des allocations familiales actuelles, du coût de l'existence particulièrement sensible aux familles nombreuses. Ces indemnités de cherté de vie devaient-elles être incorpo-

Source : BIU Cujas

aux salaires ? C'était une question délicate. Aussi bien avait-on attribué aux travailleurs des indemnités de cherté de vie, mais sans les incorporer aux salaires, parce que l'on nourrissait le secret espoir qui devait d'ailleurs être déçu, que la hausse du coût de l'existence serait passagère et que le retour à l'état de paix ramènerait à des prix plus voisins de la normale. Aussi pour ne point consolider des salaires qui eussent constitué au profit de l'ouvrier un droit acquis sur lequel on ne pourrait revenir, on avait préféré une addition à une intégration. En tous cas, de même que le salaire minimum, ces indemnités de cherté de vie devaient être simples, et claires, de façon à pouvoir mettre en face du coût de la vie grandissant l'indemnité de cherté de vie destinée à la compenser. Les Commissions devaient donc formuler leurs accords avec netteté et donner séparément, à côté des salaires les bases précises des indemnités qui n'y auraient pas été incorporées.

Les résultats.

Les résultats répondirent aux espérances mises dans ces Commissions. La circulaire qui donnait ainsi leur charte aux commissions mixtes, fut le point de départ de la création immédiate et presque simultanée des Commissions mixtes régionales partout où il en était prévu. Sur 25 régions minières, 23 reçurent une commission régionale. Mais dans la plupart des cas, l'accord ne s'établit point spontanément, directement entre les parties, et les ministres procédèrent par voie d'arbitrage. Il y eut en effet accord direct dans 6 régions seulement. Dans I9 régions, soit plus des trois quarts, l'accord n'ayant pu se faire au sein de la Commission régionale, une sentence arbitrale fut rendue par le Ministre du travail et le Ministre de l'armement.

Création de commissions régionales.

Création de commissions locales.

Quant aux commissions locales, la création en fut beaucoup plus facile. Elles ne mettaient en jeu en réalité que des patrons et des chefs d'entreprise et des ouvriers en rapports habituels avec eux, et par conséquent l'entente était plus aisée. La création n'en souleva de difficultés en effet que dans trois localités; aux mines d'Albi, où les mineurs contestèrent avoir été régulièrement représentés, - aux mines de la Machine, dans la Nièvre, où le syndicat des mineurs s'opposa à l'admission des délégués ouvriers non syndiqués et où des salaires furent fixés par une sentence arbitrale ministérielle, - enfin aux mines d'Autun, en Saône et Loire, où le syndicat ouvrier demandait que fussent admis à la commission deux délégués ouvriers n'appartenant pas à la mine.

En résumé, l'industrie minière, qui de toutes les branches d'industries vitales du pays fut la der-

Source : BIU Cujas

nière a bénéficier d'une fixation des salaires minima, profita, en quelque manière, de l'expérience de la guerre. Le retard que l'on mit à y appliquer les dispositions adoptées bien plus rapidement ailleurs, s'explique par les avantages que, de leur propre mouvement, les exploitants avaient accordés bénévolement aux mineurs. Mais un jour devait venir où cette générosité fut tarie, où cette générosité devint impossible sans une répercussion grave sur le prix du charbon et sa consommation. Ce jour là, la question dépassait l'initiative des employeurs: elle devenait affaire d'Etat. Le gouvernement devait intervenir. Il le fit avec quelque timidité, confiant aux intéressés le soin de négocier des accords directs, en exposant, du reste, ses préférences pour les commissions mixtes; qu'il n'imposait pas, mais qu'il suggérait, et dont il encourageait la formation; encouragement qui aboutit rapidement, nous l'avons montré à leur création définitive.

Peu à peu, lentement, l'organisation se dessina, et elle prit corps lorsque les esprits s'y furent convertis. L'Etat leur fournit alors le cadre d'une division géographique; il leur fournit l'autorité de la présidence d'un de ses fonctionnaires les plus élevés, et même, le cas échéant, l'arbitrage éventuel de ses Ministres. Du coup, l'institution prit toute sa portée. Aussi bien, si elle n'avait, théoriquement, que la tâche restreinte en apparence de la fixation des salaires, et si, à l'encontre des comités permanents de conciliation et d'arbitrage prévus dans la métallurgie, notamment, les autres causes de différends lui échappaient, il faut reconnaitre: I) que vu l'importance des questions de salaires qui sont à la base de la plupart des conflits ouvriers limiter leur compétence à ces questions, était déjà en fait leur donner un rôle immense; 2° qu'en cette matière, elles avaient un pouvoir très supérieur à celui des anciennes commissions mixtes, puisqu'elles n'avaient pas seulement à constater mais à fixer le salaire, en prenant comme base essentielle d'appréciation le coût de l'existence. C'était une véritable révolution dans notre législation ou notre règlementation française. C'était la négation du salaire considéré simplement comme prix d'achat de la main d'oeuvre. C'était l'affirmation que le salaire doit prendre aussi en considération la personne du travailleur, les besoins du travailleur et le besoin considéré non point seulement sous l'angle individuel, mais souvent aussi, quand l'ouvrier a des charges de famille, sous l'angle familial, l'ouvrier étant alors le chef de la cellule familiale, centre de consommation.

Source : BIU Cujas

La politique sociale du gouvernement pendant la guerre.

Il n'est donc pas exagéré de dire que les commissions mixtes des mines résumèrent et synthétisèrent toute la politique ouvrière du ministère du travail et de l'armement pendant la guerre. La double signature placée au bas des circulaires qui, progressivement, les firent passer de la forme embryonnaire du début simples organes de conversation, à la forme perfectionnée de Septembre 1918, avec leurs deux degrés et leurs attributions précises en matière de tarifs, cette double signature est comme le symbole de la communauté d'idées, de la communauté d'action qui animait les deux principaux ministres chargés pendant la guerre, l'un de la main d'oeuvre mobilisée, l'autre de la main d'oeuvre civile et investis du soin de veiller au bien être des travailleurs, et aux rapports harmonieux entre ouvriers et employeurs. Leur exemple ne resta pas isolé. Il porta ses fruits. Le Ministre de la guerre, le Ministre de la Marine, dans les établissements relevant d'eux, et où soit le Ministre de l'Armement, soit celui du Travail n'avaient point entrée par leurs inspecteurs et contrôleurs, le Commissaire aux Transports maritimes dans la marine marchande, s'inspirèrent exactement de leurs principes, de leurs méthodes. Le calme qui ne cessa de régner dans les mines, puisque pendant toute la guerre on n'enregistra dans cette industrie qui généralement est toujours plus ou moins agitée par des conflits que 13 grèves avec moins de 4.000 grévistes, la production houillère sans cesse accrue malgré les difficultés considérables de tous ordres, tous ces évènements témoignent assez à la fois de l'opportunité et de l'efficacité des mesures prises en matière de fixation des salaires, de conciliation et d'arbitrage pendant la guerre.

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3

Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

X

L A L E G I S L A T I O N D E I 9 3 6
à I 9 3 8

Sur l'arbitrage et la conciliation

Telle fut donc l'expérience des solutions amiables des conflits ouvriers, des mesures préventives et des mesures curatives pendant la guerre. L'accalmie des conflits sociaux qui, entre I92I et I936, peut se mesurer à la statistique des grèves donnée au commencement de nos explications avait fait oublier la gravité de ces convulsions. On ne se rendait pas assez compte que la paix sociale, ou tout au moins la trêve ou le répit que marquait l'agitation ouvrière était dû à des raisons économiques et à des raisons syndicales. Raisons économiques: prospérité, qui permettait aux patrons de répondre aux revendications ouvrières sans les laisser aller jusqu'à l'abandon collectif du travail. Raisons syndicales tenant à ce que la classe ouvrière était déchirée, à ce que l'ancienne Confédération Générale du Travail était divisée, le monde patronal profitant de cette division et la classe ouvrière elle-même pratiquant une politique antagoniste, à chaque revendication des uns correspondant, pour des raisons de prestige ou d'amour-propre, la résistance des autres.

Les origines

Les grèves de Juin I936

Les évènements de Juin I936 ramenèrent le problème des conflits du travail et de leur solution amiable au premier plan de l'actualité. La victoire électorale de la Confédération générale du travail qui avait retrouvé dès le début de l'année I936 une grande puissance par suite de son unification, le rôle politique qu'avait joué la C.G.T. abandonnant son ancienne indifférence pour se lancer à corps perdu dans la mêlée électorale, et y contribuer au succès du parti qu'elle appuyait, toutes ces raisons modifièrent son attitude à l'égard des institutions que jusqu'alors elle considérait avec méfiance. Sûre désormais de son pouvoir, confiante dans un gouvernement qu'elle avait contribué à mettre à la tête des affaires du pays, capable d'exercer sur ce gouvernement une action et une pression par ce que l'on a appelé d'un terme très expressif et exact le "ministère des menaces", elle abandonna son ancienne suspicion pour les conventions collectives, pour la conciliation et pour l'arbitrage

Source : BIU Cujas

obligatoire, certaine, désormais, que ces institutions deviendraient, entre ses mains, des moyens d'action puissants, en même temps que des moyens de règlementation qu'elle prétendait imposer au monde du patronat, la C.G.T. adora ce qu'elle avait brûlé.

Mais une fois les conventions conclues à la suite des accords Matignon, une fois les salaires relevés, les salaires fixés, contractuellement; une fois la semaine de travail abrégée et portée de 48 heures à 40 heures, l'apaisement momentané fut mis en question par le relèvement du coût de la vie qui peu à peu reprenait aux salariés le pouvoir d'achat accru par les conventions de I936. La dévaluation monétaire du Ier Octobre I936 vint révéler aux plus confiants et aux plus optimistes que les prix et le coût de la vie allaient augmenter, quelles que fussent les mesures prises, ne fut-ce que par l'action des marchandises importées sur le prix total des marchandises en France. A ce moment, le gouvernement fut amené à envisager une solution pacifique des conflits inévitables qu'il sentait venir et c'est ainsi que l'arbitrage obligatoire, qui avait sommeillé depuis la guerre jusqu'à I936 revit le jour. Cette réforme ne s'accomplit pas d'ailleurs d'un jour à l'autre. Elle se fit en trois étapes qui sont les suivantes:

Les évènements d'Octobre I936

I°) par la loi du 24 Juin I936 sur les conventions collectives,

2°) par la loi du Ier Octobre I936 article I5 lequel prévoit le recours à l'arbitrage et à la conciliation pour l'ajustement éventuel des salaires au coût grandissant de la vie.

3°) Par la loi du 3I Décembre I936 complétée par le décret du I6 Janvier I937 étendant la procédure à tous les différends. Cette législation a été prorogée à deux reprises, par la Loi du I8 Juillet I937 et par la Loi du 3I Décembre I937. Elle a été modifiée et consolidée par la loi du 4 Mars I938 qui devient la charte française de la conciliation et de l'arbitrage.

Etudions donc les trois étapes ainsi parcourues et montrons comment chacune de ces mesures a contribué, d'une façon de plus en plus étroite, à instaurer dans notre pays qui jusqu'alors l'ignorait la conciliation, la tentative de conciliation et l'arbitrage obligatoires.

§. I - La loi du 24 Juin I936

Ses innovations

La loi du 24Juin I936, devenue la section 4 bis du Livre I du Titre II du code du Travail, généralise le recours à la conciliation et à l'arbitrage éven-

Source : BIU Cujas

tuel en en faisant une clause obligatoire des conventions collectives, et en conférant au Ministre du Travail le droit d'intervenir pour aplanir la solution des difficultés soulevées par la rédaction et la conclusion d'une convention collective. Donc deux innovations:

a) obligation d'insérer la clause d'arbitrage dans les conventions collectives,

b) possibilité pour le Ministre du Travail d'intervenir pour faire signer ces conventions et pour insérer ces clauses, voire même pour en déterminer la rédaction.

Comme les conventions collectives sont de plus en plus nombreuses, comme elles tendent à englober l'ensemble de la population salariée, comme leurs clauses relatives tant aux délégués d'ateliers qu'a la procédure de conciliation tendent de plus en plus à s'uniformiser, il s'est institué ainsi une sorte de procédure contractuelle, de conciliation et d'arbitrage, tout au moins pour la solution des difficultés nées de l'application des conventions.

Quelle est à cet égard l'innovation constituée par la loi du 24 Juin 1936 ? En quoi celle-ci a-t-elle réformé la loi de 1919 sur les conventions collectives? Retenons en essentiellement, ce dont nous avons besoin pour notre propos.

L'évolution de la convention collective avant 1936

La loi du 24 Juin 1936 a transformé la nature de la convention collective, c'est-à-dire des accords intervenus entre, d'une part, un employeur, un syndicat d'employeurs, un groupement d'employeurs, et d'un autre côté, une collectivité d'employés (collectivité permanente, investie de la personnalité morale, comme un syndicat ou collectivité temporaire, comité de grève, d'un établissement par exemple) à l'effet de régler les conditions du travail, dans un établissement ou dans une série d'établissements, dans une région ou même sur la surface de la France tout entière.

La convention collective est passée par trois étapes. Elle a commencé par être une oeuvre spontanée, issue de la coutume ouvrière, et que la jurisprudence a reconnue comme licite tout en hésitant à déterminer la nature exacte de son fondement juridique et les effets de cette entente d'un nouveau genre. Après quoi, la convention collective est devenue une disposition légale. Elle a été investie par le législateur en 1919 d'un statut légal, qui en a déterminé les conditions de forme, les conditions de fond et les effets. Mais la législation de 1919, tout en reconnaissant la validité de la convention collective, tout en la dotant de certains effets, pour avoir raison précisément de la résistance et des hésitations de la jurisprudence,

Source : BIU Cujas

avait conservé à la convention collective le caractère d'une convention de droit privé, à effet purement contractuel.

La réforme de I936. La convention collective devient une institution.

La loi du 24 Juin I936 au contraire à accompli une réforme profonde. Elle a fait de la convention collective une véritable institution de droit public. Elle en a transformé le caractère. Désormais c'est une sorte de Loi privée des parties dont les effets ne sont pas seulement des effets contractuels, mais qui peuvent être, éventuellement et dans certaines circonstances, des effets réglementaires.

Influence de cette transformation sur la conciliation et l'arbitrage

En ce qui concerne l'arbitrage et la conciliation, en quoi cette transformation dans la structure et la nature juridique des conventions collectives vient-elle à l'appui de notre démonstration? Déjà, la Loi du 25 Mars I9I9 avait réalisé un premier progrès dans cette voie. En I9I9, en effet, la clause compromissoir était interdite dans les contrats. La clause compromissoire est celle par laquelle les contractants prévoient que les difficultés susceptibles d'être soulevées par l'interprétation et l'application d'un contrat seront soumises à des arbitres et désignent éventuellement ces arbitres ou la façon de les désigner. En vertu de l'article I066 du code de procédure en I9I9, une telle clause était interdite. Or, la Loi sur les conventions collectives de I9I9 au mépris de cette interdiction générale avait encouragé l'insertion de ces clauses dans les conventions collectives en les déclarant expressément autorisées et licites. Elle disait en effet: "sont valables les dispositions de la convention collective de travail 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 (art. 3I x.)

La clause compromissoire.

Donc, en I9I9 par une dérogation aux règles habituelles de l'arbitrage prévues par le code de procédure civile, les conventions collectives pouvaient, non seulement décider que les litiges seraient réglés par l'arbitrage, mais désigner d'avance les arbitres auxquels on recourrait le cas échéant.

L'obligation de la clause d'arbitrage

La loide I936 accentue ce progrès. Elle va plus loin. Elle ne se contente pas d'autoriser ou d'encourager l'insertion dans les conventions collectives de clauses prévoyant le recours à l'arbitrage ou la conciliation pour la solution des difficultés à naître de ces conventions. La loi de I936 prescrit impérativement l'insertion de ces clauses relatives à la procédure. Voici en effet par quel mécanisme on aboutit à cette prescription.

"A la demande d'une organisation syndicale patro-

Source : BIU Cujas

nale ou ouvrière intéressée, le Ministre du travail ou son représentant provoquera, dit la Loi, 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 et pour l'ensemble du territoire (art. 31 Va du L.I T.II Code du Travail) Par conséquent, la convention collective n'est point seulement le résultat de l'initiative libre mais concertée des deux parties, la convention collective peut être suscitée, encouragée, provoquée, voire même imposée par le Ministre du travail, à la requête d'une des deux parties en présence. Inutile de dire que presque toujours c'est à la requête et sur l'initiative des ouvriers qu'une pareille mesure sera prise. La commission mixte est composée de représentants des organisations syndicales, patronales et ouvrières les plus représentatives des branches d'industrie ou de commerce pour la région considérée, ou, dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire. Par conséquent, lorsque le Ministre prend l'initiative de réunir une commission, cette commission sera composée de délégués des organisations les plus représentatives en général de la C.G.T.et de la C.G.P. de la Confédération Générale du Travail, et de la Confédération générale de la Production, et exceptionnellement et nullement pour certaines corporations, de la Confédération Nationale des Travailleurs Chrétiens.

La convention imposée.

"Si la commission mixte convoquée en raison de l'article précédent, continue le texte (article 31 V b)n'arrive pas à se mettre d'accord sur une ou plusieurs des dispositions à introduire dans la convention, le Ministre du Travail doit, à la demande d'une des parties intervenir pour aider à la solution du différend; après avis de la section ou des sections professionnelles intéressées, du Conseil National économique".

On passe lentement ainsi du plan de la convention au plan de la règlementation. Qui dit convention dit accord libre, spontané, accord encouragé, accord provoqué mais accord. Or, ici que se passe-t-il ? Un désaccord surgit: La partie qui a été traînée malgré elle pour discuter avec l'autre se refuse à traiter et à conclure... Qu'à cela ne tienne on ne restera pas pour autant dans l'immobilité de cette impasse. Le Ministre va intervenir et sur l'avis des sections intéressées du Conseil national économique, il usera de toute son influence. Il jetera dans la balance le poids de son autorité pour s'efforcer d'obtenir

Source : BIU Cujas

une convention qui n'aura plus de spontané ou de libre que le nom.

La convention collective résultant de l'accord intervenu dans la Commission réunie en vertu des articles précédents doit comporter obligatoirement un certain nombre de mentions, et parmi ces mentions celle-ci "La procédure selon laquelle seront réglés les différends relatifs à son application". Ce petit membre de phrase suffit, en réalité, déjà à introduire dans notre législation contractuelle, mais en réalité aussi réglementaire que contractuelle, la notion de l'arbitrage et de la conciliation. En effet, comme aux termes de l'art. 31 vd du Code du Travail, Livre I, titre II, le Ministre du travail peut, par un arrêté, rendre une convention obligatoire pour les employeurs et les employés de professions et de régions comprises dans le champ d'application de la convention, il s'ensuit que cette procédure peut être imposée à des tiers, qui n'étaient pas originairement liés par la convention, ce qui est une manière d'instituer un recours obligatoire à la dite procédure.

La convention étendue règlementairement

Il convient d'insister sur ce point qui constitue une innovation . On sait déjà que les conventions pouvaient être provoquées par le fait que quand l'une des deux parties ne répond pas bénévolement à l appel de l'autre, le Ministre peut la sommer de comparaître devant une commission mixte. On a vu que lorsque les deux parties ne peuvent s'entendre, le Ministre peut user de son autorité pour les forcer à une entente plus ou moins volontaire. Ici, la Loi va plus loin, il s'agit de personnes, groupements ouvriers, groupements patronaux, ouvriers isolés, entrepreneurs particuliers, qui ne font pas partie de la convention collective parce qu'ils n'appartiennent point à ces syndicats les plus représentatifs; ou parce qu'ils n'appartiennent point à la circonscription dans laquelle la législation, la convention a été appliquée. Mais le Ministère du Travail constate que ces entreprises travaillent dans des conditions telles qu'il serait juste que leur personnel jouisse des bienfaits de la convention collective, et qu'au surplus priver ce personnel de ce bénéfice serait faire le jeu des dissidents de la classe patronale, qui restant en dehors du mouvement syndical patronal pourraient faire travailler à des conditions différentes de leurs collègues plus généreux et plus équitables. Pour déjouer cette manoeuvre, le Ministre du Travail intervient, et décide par arrêté "l'extension de la convention collective à des entreprises qui normalement n'en font point partie". Ainsi par le simple jeu de la Loi de 1936, la procédure de l'arbi-

Source : BIU Cujas

trage et de la conciliation, qui conserve généralement son caractère contractuel et conventionnel entre groupements parties à la convention, prend, à l'égard de ces personnes qui n'étaient point parties et auxquelles la convention est étendue par un acte d'autorité, le caractère d'une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire. Telle fut donc la première étape parcourue dans la voie que nous étudions. Voyons maintenant quelle fut la seconde.

§. 2 - La loi du Ier Octobre I936 (article I5)

L'origine de la loi.

Jusque là la procédure nouvelle n'était qu'exceptionnellement autoritaire et réglementaire. Elle restait, au moins théoriquement et principalement conventionnelle. La loi du Ier Octobre I936 allait la rendre légale ou tout au moins réglementaire. La loi du Ier octobre I936 est une loi des plus intéressantes de l'histoire économique d'après guerre, puisque depuis la loi de I928 c'est la seconde qui a réglé le statut monétaire du franc en stipulant une nouvelle dévaluation de notre monnaie nationale. Le franc avait déjà été ramené par la Loi de I928 à une fraction seulement de sa teneur en or antérieure. Le poids en avait été réduit à 65 milligrammes et demi d'or à 900 millièmes. Désormais, depuis la loi du IerOctobre I936 le franc n'était plus défini par un poids fixe d'or. Il était défini par un poids qui pouvait être déterminé par le gouvernement entre un minimum de 43 milligrammes, et un maximum de 49 milligrammes. Cette loi sur les origines, les raisons et les modalités de laquelle nous ne saurions insister, ne pouvait pas manquer de prévoir, ses répercussions économiques sur l'ensemble des prix. Quelque autoritaire que fut le gouvernement, quelle que fut la rigueur avec laquelle on comptait appliquer la loi du I9 août I936 sur la répression de la hausse illicite des prix. quels que fussent le zèle et l'autorité du Comité supérieur de surveillance des prix, il était à prévoir et les auteurs de la Loi étaient assez bons économistes pour être sûrs qu'il en serait ainsi, que la réforme monétaire entraînerait fatalement un relèvement des prix. On pouvait espérer le limiter l'endiguer, mais non l'empêcher En effet ne serait-ce que sous la forme d'un ajustement du prix des marchandises importées à la dépréciation de la monnaie nationale il était fatal que les prix s'élevassent. La France n'avait pas la puissance économique de l'Angleterre, Si l'Angleterre avait pu malgré la dévaluation de I93I conserver chez elle des prix stables, voire même des prix en baisse, la France n'avait pas la possibilité d'obtenir un tel

Source : BIU Cujas

résultat. Le franc n'est point la livre sterling. Le franc n'a point la diffusion géographique de la livre sterling. Le franc n'est point la monnaie internationale au même titre que la livre sterling, les prix français évalués en francs ne sont point des prix mondiaux, ce ne sont point des prix directeurs, ils ne peuvent pas imposer leur loi aux prix des autres nations. Ils sont obligés de la subir.

La dévaluation et la hausse des prix.

Il était donc à prévoir que la conséquence de la Loi monétaire sur le plan social serait la suivante: les salaires annexés aux nombreuses conventions collectives signées à la suite des accords de Juin I936 allaient se trouver atteints dans leur pouvoir réel d'achat, par l'élévation des prix. Les ouvriers qui avaient cru en Juin I936 obtenir non seulement l'alignement de leurs gains avec le coût de la vie, mais obtenir une sorte d'avance de ces gains sur le niveau de l'existence, voyaient cette avance progressivement grignotée par la hausse des prix, et il était à prévoir dès le mois d'Octobre I936, que cette hausse qui se dessinait déjà ne pourrait manquer d'aller en s'accentuant. Que fallait-il faire par conséquent, pour adapter ces salaires au niveau des prix? Que fallait-il faire pour conserver à ce pouvoir d'achat une certaine constance? Telle fut la question que se posa le législateur le Ier Octobre I936

L'échelle, indice des salaires

Que fallait-il faire en effet, pour adapter les salaires au niveau grandissant du coût de la vie et conserver aux salaires une certaine constance de pouvoir d'achat? Fallait-il instituer l'échelle mobile avec adaptation automatique des gains ouvriers au coût variable de l'existence? L'idée était séduisante, d'aucuns la préconisaient. Telle était en particulier la thèse que soutenaient la Confédération Générale du travail et la Fédération des fonctionnaires. De son côté le gouvernement l'avait même envisagée, il en avait inscrit le principe dans son projet de lois. D'autres au contraire, instruits par la terrible expérience de l'Allemagne en I922-I923 redoutaient non sans raison, l'application automatique de l'échelle mobile des salaires. Ils y voyaient l'amorce d'une sorte de cycle infernal, dans lequel constamment salaires et prix courraient l'un derrière l'autre sans jamais se rejoindre et entrainant par conséquent une agitation constante.

Les arguments ne manquaient point en faveur de l'une et de l'autre des deux thèses. La question est des plus captivantes et l'on comprend que même à

Source : BIU Cujas

l'heure actuelle encore, elle suscite un vif intérêt et qu'elle ait motivé dans la Loi nouvelle l'insertion d'un article, rédigé d'ailleurs de façon à donner encore plus de tablature aux arbitres chargés de l'appliquer.

La révision des salaires

Quoi qu'il en soit, à l'époque envisagée le Sénat résista et on préféra ne point trancher la question de façon rigide et uniforme. On se contenta d'admettre que dans les cas où les circonstances le justifieraient, les parties à une convention collective pourraient demander la révision des clauses relatives aux salaires, en recourant, pour obtenir satisfaction, soit à la procédure prévue dans la convention même, soit à une procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoire Cette procédure, d'ailleurs, ne s'appliquait pas seulement à la révision ou à l'exécution de conventions en cours, mais à la révision des clauses et conventions nouvelles relatives aux salaires. C'était, en somme, la première fois dans l'histoire sociale et législative de France que l'idée de l'arbitrage obligatoire trouvait sa place dans un texte légal, puisque la première tentative réalisée pendant la guerre l'avait été non pas sous la forme d'une Loi, mais sous la forme d'une décision et d'un décret. L'article I5 de la Loi monétaire du Ier Octobre I936 était plus explicite et il contient une allusion à tous les problèmes qui viennent d'être rapidement énoncés. Cet article est fort important, le voici:

L'article I5 de la loi monétaire du Ier Octobre I936

"Les dispositions de la Loi du I9 août I936 tendant à réprimer la hausse injustifiée des prix, s'appliqueront à toutes majorations qui, sous prétexte de la dévaluation seront appliquées aux dits prix, à moins qu'il ne soit indiscutablement établi devant les Comités institués par la susdite Loi, qu'elles résultent de l'augmentation de la valeur des marchandises importées".

Au cas où avant le 3I Décembre I936 une hausse notable du coût de la vie viendrait à se produire, par rapport aux indices du Ier Octobre I936; le gouvernement pourrait après avis du conseil national économique et par décret en conseil d'État organiser des procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoire ayant effet pendant une durée de 6 mois, en vue du règlement des différends nés des conséquences de cette hausse et ayant trait à la rédaction, à l'exécution et à la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires".

Par conséquent les conventions collectives conservent bien leur validité pendant toute la durée pour laquelle elles ont été souscrites. Le principe "pacta

Source : BIU Cujas

sunt servanda","les conventions font la Loi des parties"est respecté; mais il est prévu qu'une partie de ces conventions les clauses relatives aux salaires, étant donné l'influence que peut avoir sur le taux des salaires la dévaluation pourront, nonobstant la validité de ces conventions être révisées, si la hausse des prix se justifie par la dévaluation.

Jamais le texte réglementaire prévu dans ledit article ne devait voir le jour. Il allait en quelque sorte être incorporé, englobé dans une disposition plus vaste, visant non point une catégorie particulière de différends collectifs, c'est-à-dire les différends nés à l'occasion de la révision des clauses des conventions collectives concernant les salaires, mais tous les différends collectifs du travail quel qu'en fut le motif.

La tentative d'organisation contractuelle de la procédure de conciliation et d'arbitrage

En effet, pendant que le parlement examinait la Loi monétaire, le gouvernement essayait, de son côté, d'appliquer à la conciliation et à l'arbitrage la méthode qui paraissait avoir réussi pour les conventions collectives. A cet effet, le gouvernement réunissait à l'hôtel Matignon, les représentants des deux grandes fédérations; la Fédération patronale et la Fédération ouvrière; la Confédération générale de la production française, et la Confédération générale du travail, en vue d'organiser une procédure générale de conciliation et d'arbitrage, destinée à régulariser les rapports juridiques entre patrons et ouvriers et à régler souverainement tous les conflits actuels ou futurs. Le gouvernement estimait, en effet, qu'une organisation de cette nature, issue du libre accord entre les parties antagonistes, aurait plus d'autorité qu'une mesure imposée, dans sa souveraineté, par le législateur.

Le début de la discussion.

La discussion sur la conciliation et l'arbitrage avait paru s'ouvrir sous d'assez heureux auspices. Elle avait commencé le 14 Septembre et une sous-commission d'études avait été nommée. Au début du mois d'Octobre, elle avait présenté un avant projet accepté par les délégués ouvriers et les délégués gouvernementaux. Les délégués patronaux n'y avaient pas fait une opposition formelle. Ils s'étaient même engagés à soumettre cet avant-projet à leurs commettants. On pouvait espérer en conséquence qu'une base avait été trouvée pour la solution de cet irritant problème.

Le projet initial

Le texte projeté envisageait une procédure de conciliation à trois degrés, à trois échelons. Le conflit devait être porté d'abord devant la Commission paritaire départementale. Si devant cette commission l'accord ne se réalisait pas, le conflit devait être confié à la Commission nationale professionnelle. Si

Source : BIU Cujas

la conciliation n'aboutissait point à ce second stade, le conflit devait être porté finalement devant la Commission nationale inter-professionnelle, groupant les représentants de la Confédération générale du patronat français et les représentants de la Confédération Générale du Travail. Les deux parties s'engageaient, pendant toute la durée des pourparlers, à ne recourir à aucune mesure de violence, c'est-à-dire ni à la grève, d'un côté, ni au lock out de l'autre.

Le revirement patronal.

Cet avant-projet est fort important, car il a été finalement adopté par le gouvernement, mais il ne devait point revêtir la forme conventionnelle qu'avait rêvé ce dernier. Les circonstances en effet allaient rompre les relations qui s'étaient établies entre les patrons et les ouvriers; l'accalmie qui s'était produite au lendemain des évènements de Juin n'avait pas été de longue durée. La Commission plénière patronale et ouvrière s'étant réunie pour examiner le texte de la Sous-Commission, l'atmosphère de cordialité relative qui régnait en Septembre se trouva brusquement modifiée. L'agitation ouvrière, un moment apaisée, avait repris. Les grèves un moment réduites renaissaient. Les occupations d'usines condamnées comme illégales par le gouvernement lui-même devant les assemblées persistaient. Les employeurs demandèrent donc qu'avant tout accord, une sorte de déclaration de principe fut adoptée, et ils proposèrent que cette déclaration de principes portât sur les points suivants:

Les demandes patronales:

I°.- Respect de la liberté des personnes et de la liberté syndicale. Il ne fallait pas, en effet, disaient ils, que les employeurs ou les personnes appartenant à des syndicats autres que ceux de la majorité ouvrière connussent le risque d'être molestées et entravées dans l'exercice de leur activité.

2°.- Respect de la propriété privée, et par voie de conséquence interdiction, condamnation solennelle de toutes les occupations d'usines. Que celles-ci eussent lieu quelquefois, nul sans doute ne pouvait l'empêcher, mais il appartenait aux délégués ouvriers et patronaux réunis en vue de la conclusion d'une convention d'une nature particulière de se déclarer résolument hostiles à cette atteinte au droit de propriété, à cette illégalité.

3°Respect de la signature donnée. Plusieurs conventions collectives dûment conclues ayant été déchirées avant même d'entrer en application. La convention collective, comme tout accord de volonté exige un minimum de bonne foi. "Donner et retenir ne vaut". Il convient que lorsqu'on a apposé sa signature au bas d'un contrat on la respecte au moins pendant la durée convenue.

4°.- Enfin, détermination précise du mode de nomi-

Source : BIU Cujas

nation et des attributions des délégués d'ateliers. Très souvent ces délégués avaient été nommés dans des conditions particulièrement irrégulières. Il convenait qu'on précisât les règles les régissant et qu'à cet effet patrons et ouvriers se missent d'accord sur un certain nombre de principes donnés. Telle est donc la revendication minima, la condition préalable que les employeurs mettaient à la poursuite des négociations.

La rupture des négociations.

De son côté, M. Jouhaux se ralliait à l'idée de l'arbitrage obligatoire, qu'avait cependant si longtemps combattu la Confédération générale du Travail. La Confédération Générale du travail espérait tirer parti de cette institution que jusqu'alors elle voyait avec suspicion, craignant qu'elle ne fut employée comme une arme contre elle. Désormais elle espérait bien l'utiliser à son profit. Néanmoins, l'accord ne put se faire sur les termes du protocole, et le 26 Novembre le Président de la Confédération générale du Patronat français, M. Gignoux, écrivait au Président du Conseil une lettre où il s'exprimait ainsi:

"Le but de l'accord que cherche le gouvernement est d'instituer une série de procédures et d'obligations nouvelles appelées à étendre les procédures et obligations déjà existantes, découlant de la Loi ou des conventions collectives. Or, nous sommes obligés de constater que les évènements qui se déroulent journellement dans ce pays et dont la recrudescence est présentement manifeste attestent une méconnaissance trop fréquente et trop grande des obligations existantes, pour que tant qu'ils se prolongeront, des engagements nouveaux puissent offrir à la fois une signification et une garantie. Nous n'apercevons donc aucun moyen de faire aboutir et fonctionner une procédure fondée sur une collaboration confiante, et le respect des engagements pris, tant que la paix sociale sera précisément troublée par la violation répétée de la Loi et des contrats".

La solution législative

Cette lettre était évidemment une lettre de rupture. Elle marquait la fin des négociations contractuelles. Le gouvernement ne s'y méprit point. Aussi décida-t-il le jour même de transformer en projet de Loi l'avant-projet d'accord paritaire, et de saisir le Parlement d'un texte instituant une procédure de conciliation et d'arbitrage en matière de conflits du travail autres que ceux prévus par l'article I5 de la Loi monétaire.

Un projet gouvernemental

Le projet fut déposé le 27 Novembre sur le bureau de la Chambre. Il contenait I6 articles et pouvait se résumer ainsi:

Les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage

Source : BIU Cujas

avant toute déclaration de lock out ou de grève.

Lorsqu'il existe une convention collective régissant la profession dans la région, et lorsque cette convention prévoit une procédure de conciliation, c'est cette procédure qui est applicable.

Si une telle convention n'existe pas, les parties doivent porter le différend devant la Commission départementale de conciliation ou éventuellement, devant la Commission inter-départementale. En cas d'échec devant les Commissions départementales de conciliation, le conflit est évoqué devant la Fédération nationale inter-professionnelle de conciliation. Si dans les 6 jours la Commission Nationale n'a pu régler le différend, elle doit, dans un procès-verbal préciser les points sur lesquels persiste le désaccord, et inviter les parties à désigner soit un arbitre commun, soit chacune un arbitre.

La Confédération générale du Patronat français et la Confédération Générale du Travail établiront des listes sur lesquelles seront choisis les arbitres.

Si l'une des parties refusait d'en désigner un, le Ministre intéressé le choisirait lui-même

Enfin, si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord dans les trois jours, ils doivent désigner un surarbitre, lequel à défaut d'accord sera désigné par le Président du Conseil.

La sentence a un caractère obligatoire, et il n'est en rien porté atteinte aux organes spéciaux de conciliation et d'arbitrage tels que le Conseil permanent d'arbitrage en matière de Transports maritimes.

La discussion au Parlement

Telle était donc l'économie du projet sorti indirectement des délibérations entre la Confédération générale du travail et la Confédération patronale, et que le gouvernement avait cru devoir substituer à l'accord impossible des parties. La discussion du projet se fit selon la procédure d'extrême urgence. Il s'agissait en effet d'aller vite. Le temps pressait, les conflits se multipliaient, le prix de la vie haussait, les revendications ouvrières devenaient plus pressantes. Il était opportun de doter les conflits du travail d'un instrument de solutions pacifiques.

L'adoption à la Chambre

Le projet fut adopté dans ses grandes lignes, le Ier Décembre I936 par la Chambre des Députés. De façon à enlever aux Confédérations patronale et ouvrière un trop grand rôle dans la désignation des arbitres, il fut décidé que ces Fédérations se borneraient à soumettre à la Commission permanente du Conseil national économique une liste de 30 noms. Sur les 30 noms de chaque liste, la Commission permanente en choisirait I5.

Au cours du débat qui s'institua devant la Chambre

Source : BIU Cujas

Les critiques et objections

des Députés, à l'occasion de ce projet, les principales critiques adressées à l'institution concernèrent d'abord sa portée, ensuite son caractère, en troisième lieu la mission des Fédérations, et enfin les sanctions assortissant les décisions.

a) la portée de l'arbitrage

Tout d'abord, en ce qui concerne la portée de l'arbitrage. L'arbitrage obligatoire, disait-on, doit être limité aux questions contractuelles et juridiques, en d'autres termes, aux questions d'interprétation des contrats. Il ne saurait s'appliquer à la solution des différends économiques, et notamment à la fixation des conditions et de la rémunération du travail qui mettent en jeu l'existence des entreprises: "Charbonnier est maître chez soi". Chacun sait quelle est la portée, le montant des sacrifices qu'il peut faire pour rémunérer ses travailleurs. Le rendement des travailleurs n'est point le même dans toutes les entreprises, car il ne dépend pas seulement de l'individualité des travailleurs, mais aussi de considérations telles que l'outillage, le machinisme, le perfectionnement, l'organisation du travail, la dimension et par conséquent, toutes ces considérations peuvent entrer en ligne de compte. Vouloir soumettre toutes les entreprises à une norme unique, c'est risquer d'en avantager certains à l'excès, et peut être aussi d'en désavantager par trop d'autres. Si un arbitrage obligatoire contraint une maison à la fermeture ou à la faillite qui sera responsable de cette décision? Sera-ce l'Etat, qui devra en supporter les conséquences sous la forme d'une indemnisation, ou l'intéressé qui devra en supporter les conséquences sous la forme de la ruine? En réalité disait-on la contre-partie de l'arbitrage serait l'interdiction effective de la grève et du lock out. Certes, mais en dehors des pays totalitaires où le gouvernement est investi d'un pouvoir souverain, qui pourrait s'opposer vraiment à la grève, et au lock out? Quel est le pays démocratique, même doté de l'arbitrage et de la conciliation obligatoires, qui a pu interdire effectivement l'abandon du travail lorsque les travailleurs se sont montrés mécontents d'une décision prise à l'égard de l'une de leurs revendications? Ces pays sans grèves, que l'on vantait comme des sortes de paradis sociaux, la Nouvelle Zélande, l'Australie, le Canada, se sont montrés des pays où les conflits lorsqu'ils ont éclaté, même ultérieurement à l'adoption de ces législations, ont été parfois fort graves.

b) l'arbitrage n'oblige que les patrons.

A la vérité, l'arbitrage obligatoire, disait-on est un arbitrage à sens unique. Il peut bien s'imposer aux patrons. Lorsque par exemple on décide que certains patrons devront assurer à leur personnel un sa

Source : BIU Cujas

laire minimum, Il est facile de poursuivre les patrons en inexécution de leurs obligations, simplement en les traduisant devant les conseils de prud'hommes. Mais comment contraindre une masse de 30 ou 40.000 ouvriers employés dans une industrie à reprendre le travail aux conditions prévues par l'arbitrage, si ces ouvriers s'y refusent? Dans un cas, la contrainte est d'ordre pécuniaire, dans l'autre cas d'ordre corporel Ceci suffit à montrer la différence dans la facilité d'exécution de l'une ou de l'autre. Il ne peut y avoir donc de commune mesure et cette différence dans la portée des sentences démontre que celles-ci ne sont point obligatoires partout.

c) Monopole abusif des organisations dites "les plus représentatives"

En second lieu, les grandes fédérations patronale et ouvrière, sont investies, disait-on, d'un monopole abusif de représentation des intérêts en cause. Elles ne représentent pas la totalité du patronat, ni la totalité du salariat. La Confédération Générale de la Production Française, comme elle s'appelait alors, ne représentait point la totalité des industriels français. Sans doute, représentait-elle à peu près la grosse industrie, voire même la moyenne industrie, mais elle laissait en dehors d'elle la petite industrie et l'artisanat, le petit commerce, et par conséquent une partie fort importante des éléments productifs et distributeurs de l'économie française se trouvait placée en dehors de cette représentation patronale.

Ce qui est vrai du monde patronal, est vrai, dans une moindre mesure - mais est vrai aussi du monde ouvrier. Tous les travailleurs ne sont point affiliés à la Confédération Générale du Travail Celle-ci groupe dans son sein environ 5 millions d'ouvriers, fraction fort importante, évidemment de la population ouvrière salariée, mais fraction qui ne correspond point à la totalité et laisse en tout cas en dehors d'elle les parties importantes groupées sous d'autres dénominations, telles que la Confédération Nationale des Travailleurs Chrétiens, groupant à l'heure actuelle 5 ou 600.000 ouvriers, environ, ou des syndicats professionnels sans affiliation politique. En somme, pas plus que la Confédération patronale ne représente l'ensemble du patronat, la Confédération du travail ne représente au total l'ensemble des travailleurs. Par conséquent, déclarait-on, il est indispensable que toutes ces confédérations soient représentées lors de la création des commissions et de la conclusion et des conventions collectives.

Réfutation de cette objection

En vérité, cet argument n'est point aussi démonstratif qu'il le paraît. En pratique lorsque la Confédération nationale des travailleurs chrétiens est asse

Source : BIU Cujas

puissante pour que ses représentants méritent de prendre part à la conclusion des conventions collectives ou aux procédures d'arbitrage, ils l'obtiennent parfaitement. Chez les employés notamment, la Confédération des travailleurs chrétiens recrute un grand nombre d'adhérents . Aussi lorsque des conventions ont été conclues, elles l'ont toujours été non seulement par les représentants de la Confédération Générale du travail, mais aussi avec le concours des représentants de la Confédération des travailleurs chrétiens. De même lorsque des arbitrages ont été sollicités, c'est en présence des délégués de ces deux tendances, que les négociations ont eu lieu et que les sentences ont été rendues. Il n'y a donc pas là une difficulté insurmontable comme on le prétendait.

d) Défaut de sanctions

Enfin, l'objection la plus grave, et dont l'expérience étrangère en même temps que celle qu'allait faire notre pays, démontrait l'importance, était l'absence de sanctions. C'est une critique évidemment dirimante, que les nouveaux projets gouvernementaux s'efforcent d'écarter, mais au sujet de laquelle il ne faut pas se faire trop d'illusions.

L'opposition du Sénat.

A la Chambre la discussion avait été vive, l'hostilité avait été marquée, mais elle n'avait pas été suffisante pour faire rejeter le projet.

Devant le Sénat l'opposition fut plus nette encore. Le projet tel qu'il sortit des débats de la Haute assemblée du Luxembourg différait de celui de la Chambre sur trois points principaux:

Les modifications apportées par lui au projet: a) représentation des minorités syndicales.

I°.- Pour écarter l'objection précédemment faite, il admettait la représentation, dès la première phase de la procédure des minorités syndicales. Par conséquent, il estimait que la liberté syndicale était exclusive du monopole, et pour éviter le monopole il était indispensable que les syndicats minoritaires eussent voix au chapitre et fussent au moins représentés.

b) arbitrage judiciaire

2°.- Au cours de la 2me phase, il substituait l'arbitrage judiciaire à l'arbitrage gouvernemental, en ce sens que c'était à un tiers arbitre, désigné par le premier Président de la Cour de Cassation que le Sénat entendait confier le soin de départager les arbitres le cas échéant.

c) Condamnation des atteintes aux libertés publiques.

3°.- Le Sénat condamnait formellement toutes les atteintes à la propriété telles que les occupations d'usines neutralisées ou que les piquets de grèves. Il était spécifié en effet que le tribunal arbitral aurait à établir un règlement équitable des condi-

Les Cours de Droit » 3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas
X

tions du travail basé sur le respect de la propriété, des droits du travail de la liberté syndicale et de la liberté individuelle.

Abandon du projet par le Gouvernement

Le texte voté par le Sénat était si différent de celui adopté par la Chambre et de celui déposé par le Gouvernement que l'on comprend pourquoi le gouvernement ne se sentit pas le courage de défendre ces dispositions devant la Chambre . Aussi préfèra-t-il déposer un nouveau projet, reprenant somme toute l'article 15 de la loi d'octobre, mais en étendant ces dispositions à tous les différends, au lieu de les limiter seulement aux différends visant les salaires, en un mot, un texte accordant au gouvernement, au moins temporairement, le soin de régler par décret la procédure de conciliation et d'arbitrage. Ce texte amendé et complété par une déclaration destinée à donner satisfaction aux préoccupations du Sénat, fut voté tout en fin d'année, en même temps que le budget, après une série de navettes analogues à celle que subit généralement ce dernier. La France a vécu, sous le régime de ce texte, jusqu'au vote de la Loi du 4 Mars 1938, Il constitue l'étape intermédiaire avant l'adoption de la législation nouvelle. Il vaut par conséquent la peine d'en déterminer la portée. En voici le texte.

Présentation d'un nouveau texte.

La loi du 31 Décembre 1936

Loi du 31 Décembre 1936 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage dans les conflits collectifs du travail.

a) suspension du droit de grève et de lock out.

Art. Ier. - Dans l'industrie et le commerce (ceci a pour effet d'exclure les professions libérales et l'agriculture) tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock out.

Art. 2 - Est également soumis aux dites procédures le règlement des conflits déjà survenus.

b) recours obligatoire à la procédure.

En ce qui concerne les conflits en cours, la mise en mouvement de ces procédures entrainera de plein droit pour toutes les parties l'obligation de reprendre le travail à titre transitoire. Toutes contestations de nature à retarder cette reprise immédiate du travail seront portées directement et sans préliminaires de conciliation devant les arbitres.

Les arbitres se prononceront sans délai dans des cas de justification produits ou définis d'avance, ou par provision seulement. Tous droits des parties demeureront alors réservés, jusqu'à solution des autres litiges, en instance. Les décisions des arbitres, provisoires ou définitives seront sans appel.

c) Fixation par

Art. 3.- A défaut de convention collective fixant

Source : BIU Cujas

décret des dites procédures.

les règles de ces procédures de conciliation et d'arbitrage le gouvernement est autorisé jusqu'à la clôture de la cession ordinaire de I937 et pour tous les conflits visés par l'art. Ier, à fixer lés modalités de ces procédures par décrets rendus en Conseil d'Etat en conformité des dispositions de l'art. I5 paragraphe II de la Loi monétaire du Ier Octobre I936 (cette loi devient la base de la détermination des conditions dans lesquelles seront pris ces décrets). Le décret visé à l'article I5 de la loi monétaire, sera pris en forme de règlement d'administration publique. Les décrets pris en vertu de la présente loi et dudit article I5 de la Loi monétaire du Ier Octobre I936 seront abrogés de plein droit à la date sus-indiquée c'est à dire à la fin de la session I937. Toutefois, les procédures commencées à cette date suivront leur cours".

d) sur-arbitres

Art. 4 - S'il y a lieu à la désignation d'un sur-arbitre, à défaut pour les parties ou par les premiers arbitres de s'être entendus sur ce choix, ce sur-arbitre sera désigné parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat.

e) L'atmosphère morale de la procédure.

Art. 5 - Ces procédures de conciliation et d'arbitrage obligatoires, seront organisées dans le cadre des Lois existantes. Les deux arbitres et le sur-arbitre auront le pouvoir d'amiables compositeurs.

Tous ces textes ont soulevé des difficultés énormes. "Le cadre des lois existantes" qu'est-ce à dire? Est-ce à dire la procédure telle qu'elle est instituée par le code de procédure, touchant l'arbitrage, est-ce à dire qu'il faille nécessairement respecter les autres dispositions légales, et lesquelles?

"L'arbitrage aura pour objet d'établir un règlement équitable, des conditions du travail en vue de créer au lieu d'emploi une atmosphère de collaboration dans le respect de droit mutuels des parties, droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale. Ceci est un texte qui est plutôt une sorte de déclaration de principe de préambule, plus qu'un texte légal susceptible d'une application absolue.

f) Portée des sentences

Art. 6 - La sentence arbitrale sera motivée sans appel, elle sera obligatoire, elle sera rendue publique.

Résumé du contenu de la loi

La loi du 30 Décembre I936 se bornait ainsi à poser un certain nombre de principes.

I°.- Interdiction de toutes grèves ou de tous lock out avant épuisement des ressources de la procédure de conciliation et d'arbitrage? Par conséquent principe de l'illégalité de la grève et du lock out

Source : BIU Cujas

avant d'avoir recouru aux procédures prescrites.

2°.- La nature le caractère, le climat, l'atmosphère et la portée des décisions des arbitres, qui étaient en effet des décisions destinées à résoudre non seulement les problèmes par voie d'autorité, mais qui devait en réalité s'efforcer de concilier les parties et de créer entre elles cette atmosphère harmonieuse sans laquelle une collaboration est impossible.

3°.- Le mode de désignation et les pouvoirs de ces arbitres.

Mais si la Loi posait ainsi un certain nombre de principes, elle n'entrait pas dans les détails d'application? Puisqu'aussi bien, le Sénat s'était refusé à entériner par l'adoption du texte voté par la Chambre le monopole de représentation professionnelle attribuée aux fédérations, au vote du projet tel qu'il était issu des rédactions gouvernementales . Le Sénat avait refusé de suivre le gouvernement. Le gouvernement plutôt que de laisser abandonner le projet avait consenti à en écarter tout ce qui faisait difficulté. Le Sénat avait donc rejeté, sur le gouvernement la responsabilité des mesures à prendre. Le gouvernement n'avait pas hésité à prendre les dites responsabilités. Le détail ainsi laissé de côté volontairement allait être réglé par deux textes:

Les règlements d'application

1°.- Le décret du 16 Janvier 1937 modifié par le décret du 18 Septembre 1937

2°.- L'arrêté du Ministre du Travail, du 3 Février 1937 modifié par un arrêté de Décembre 1937. Ce sont d'ailleurs des textes qui nous intéressent particulièrement puisqu'ils ont trait au sujet qui retient en ce moment notre attention, c'est-à-dire la constitution, la composition des juridictions des divers degrés, et le déroulement de la procédure d'arbitrage tel qu'il s'effectue devant elles.

Quoi que ces textes soient actuellement modifiés par la loi du 4 Mars 1938 et les règlements pris pour son application, l'étude de la procédure qu'ils instituaient mérite qu'on s'y arrête. Elle nous montrera en effet comment une législation, comment une réglementation en pleine gestation, en pleine hésitation manifeste des reculs, des repentirs, des hésitations et en même temps des affirmations et des réalisations.

La procédure instituée par ces décrets

Lorsqu'un différend collectif, de quelque nature que ce soit, grève, lock out déclaré, ou au contraire simple discussion en cours n'a pu être réglé par les parties, ce différend, à défaut de convention collective fixant les règles de conciliation et d'arbitrage est, à la demande de la partie la plus diligente, ou, le cas échéant, d'office, par le Préfet, portédevant une Commission appelée Commission départementale de

Source : BIU Cujas

La commission départementale

conciliation, et présidée par le Préfet ou son représentant, c'est une commission paritaire; elle est composée en nombre égal d'employeurs et de salariés. Le nombre des membres de chaque catégorie est fixé par le Préfet. Les membres titulaires et suppléants sont désignés par le Préfet dans des conditions fixées par les arrêtés ministériels, qui tiendront compte de tous les éléments et notamment de l'importance des organisations professionnelles, existant dans le département. Le Préfet peut subdiviser la commission en sections locales ou en sections professionnelles. Chaque section comprend 3 à 5 membres de chaque catégorie avec un nombre égal de suppléants. L'Inspecteur divisionnaire du travail ayant compétence dans le département assiste aux séances avec voix consultative. Il peut d'ailleurs être représenté par un des inspecteurs ou une des inspectrices du département qualifiés pour la localité en question.

La nomination de ses membres

Comment sont nommés les membres de la Commission départementale? Selon quelles règles le préfet doit-il les choisir? La réponse à cette question se trouve dans l'arrêté ministériel du 3 Février 1937 qui indique comment sont constituées les Commissions départementales de conciliation. Voici le texte de cet arrêté:

L'arrêté du 3 Février 1937

a) les propositions.

Art. Ier - Les membres titulaires et suppléants de la commission départementale de conciliation sont désignés par le Préfet, sur la proposition pour les employeurs de la Chambre de commerce ou des Chambres de commerce du département. Pour les salariés sur la présentation des organisations syndicales inter-professionnelles les plus représentatives pour le département considéré". Pratiquement, ceci signifie que les délégués patronaux sont désignés par les Chambres de commerce, les délégués ouvriers sont désignés par ce que l'on appelle les "bourses du travail".

b) les nominations.

Art. 2 - S'il n'existe qu'une seule chambre de commerce dans le département, elle présente au Préfet une liste comprenant un nombre de noms quadruple de celui des membres titulaires employeurs, tel que ce nombre aura été fixé par le Préfet. Celui-ci choisit sur cette liste les titulaires et les suppléants. Ceci pour permettre au Préfet d'exercer un choix. Si la liste ne comprenait que le nombre de noms correspondant aux titulaires, le Préfet n'aurait point le choix, tandis qu'au contraire cette liste comportant plus de noms qu'il ne doit en être choisi le Préfet peut exercer sa prérogative.

"S'il existe dans le département plusieurs Chambres de commerce, le Préfet les invite à se mettre d'accord pour présenter une liste commune. A défaut de

Source : BIU Cujas

présentation d'une liste dans les conditions ci-dessus exposées, le Préfet choisit les membres titulaires, et les membres suppléants parmi les membres de la Chambre de Commerce ou des Chambres de Commerce du département.

c) les organisations les plus représentatives.

Art. 3 - Dans le cas où dans un même département plusieurs organisations syndicales inter-professionnelles de salariés pourraient être considérées comme des organisations les plus représentatives, le Préfet fait connaître à chacune d'elles, compte tenu de son importance et de tous autres éléments caractéristiques des organisations les plus représentatives, le nombre des membres soit titulaires, soit suppléants, qui pourront être désignés sur présentation des dites organisations".

Par conséquent, intervient ici dans l'arrêté la notion contre laquelle se sont insurgés certains représentants de la classe ouvrière, qui ne voulaient entendre à aucun prix d'une pluralité possible d'organisations susceptibles d'envoyer des représentants. Lorsqu'il y a plusieurs organisations inter-professionnelles susceptibles d'être prises en considération, le Préfet devra signaler à chacune d'elles le nombre de ceux de leurs membres qui devront être nommés à la commission départementale.

L'organisation ainsi avisée soumet au Ministre une liste comprenant un nombre de membres double du nombre total de titulaires ou suppléants qui lui a été indiqué. A défaut de présentation par les organisations syndicales intéressées, le préfet choisit les représentants des salariés à la Commission, parmi les membres de ces organisations

d) les membres des sections

Article 4 - Dans le cas où la commission est divisée en sections locales ou professionnelles, les représentants des employeurs dans ces sections sont choisis suivant la procédure prévue à l'article 11 ci-dessus. La Chambre de commerce qualifiée étant, pour la section locale, celle dont la circonscription comprend la circonscription assignée par le Préfet à la section locale de la commission de conciliation. Les représentants des salariés sont, s'il s'agit d'une section locale, désignés suivant la procédure prévue à l'art. ci-dessus, et s'il s'agit d'une section professionnelle sur présentation des organisations syndicales professionnelles les plus représentatives". Vous voyez donc que pour la désignation aux sections la procédure est la même que pour la désignation à la Commission proprement dite.

Tel est donc le premier degré de la conciliation la Commission départementale. Il est d'ailleurs prévu qu'au cas où un différend s'étend sur le territoire

Source : BIU Cujas

de plusieurs départements, les attributions de la Commission départementale peuvent être exercées par une commission inter-départementale, constituée d'après les mêmes principes, et dont le Ministre fixe le siège, le ressort et la composition. A défaut de solution du conflit dans les quatre jours francs, le différend pouvait originairement, à la requête de la partie la plus diligente, ou le cas échéant, à la requête du Préfet ayant présidé la Commission départementale, être porté devant une Commission dite Commission mixte paritaire de conciliation.

La commission mixte paritaire de conciliation.

L'autre aussi était paritaire dans sa composition mais non dans sa dénomination. Ici le mot paritaire figure dans l'appellation même de la Commission en question. Cette Commission est présidée, non plus par le Préfet, mais par un représentant du Ministre compétent, C'est en effet un échelon supérieur, un degré plus élevé, que la Commission départementale. Il faut donc que cette hiérarchie se traduise par la personnalité placée à la tête de la Commission.

Ses Membres sont désignés par les Fédérations nationales patronales et ouvrières auxquelles sont respectivement affiliés les syndicats les plus représentatifs des parties en cause. En cas de contestation, le Ministre ou son représentant mandaté à cet effet détermine quelles sont ces fédérations patronales et ouvrières.

Pratiquement, les choses se sont passées en vue de l'application de cette mesure; chaque fédération intéressée a envoyé dans les I5 jours de la réception de la demande qui lui a été faite par le Ministère du Travail, une liste de membres titulaires et suppléants sauf d'ailleurs à substituer à un des membres titulaires régulièrement convoqués un représentant de leur choix ayant une compétence particulière dans le conflit soumis à la Commission.

Cette commission entendait les représentants des parties et des organisations auxquelles elles appartiennent, et comme son nom l'indique elle s'efforce de concilier les parties en présence. Enfin, si à ce stade de la conciliation une solution n'intervenait pas, dans les 4 jours francs devant la Commission mixte paritaire, le différend, à la requête de la partie la plus diligente ou du Président de la Commission était porté à un troisième degré, à un degré supérieur, devant la Commission inter-professionnelle de conciliation.

La commission inter-professionnelle de conciliation.

Cette Commission est formée non plus sous la présidence d'un représentant du Ministre, mais du Ministre compétent lui-même en principe, ou de celui qu'il délègue à sa place, et d'un nombre égal d'em-

Source : BIU Cujas

ployeurs et de salariés, choisis par la Confédération patronale et la Confédération ouvrière les plus représentatives. On est ici, en effet, au sommet sur le plan national, plan supérieur au plan régional ou local. C'est donc le Ministre qui préside cet organisme et ce sont les organes les plus élevés de la hiérarchie syndicale patronale et ouvrière qui procèdent à la désignation des membres.

Cette commission pouvait entendre les représentants des parties et des organisations professionnelles auxquelles elles appartiennent. La Commission permanente du Conseil national économique, conformément à ce décret, a désigné avant le 31 Janvier 1937 comme étant les plus représentatives des Confédérations nationales, la Confédération générale du Patronat Français, et la Confédération générale du Travail. D'autre part, et conformément au décret, notification a été donnée, de cette désignation au Journal Officiel.

Les causes de la multiplicité des degrés de conciliation.

Tels sont les trois étapes, les trois phases, les trois degrés que doit normalement franchir une procédure de conciliation. Normalement ces trois étapes doivent être entièrement parcourues. On estimait en effet à l'origine que la multiplication des degrés, le caractère de plus en plus élevé, de moins en moins directement intéressé des organes contribueraient à un double résultat: calmer les esprits par l'écoulement du temps, par l'attente, et d'un autre côté donner plus de sérénité, donner plus d'impartialité aux débats, parce que ceux qui seraient chargés de concilier les parties seraient plus éloignés du conflit lui-même.

Espérances et déceptions.

En réalité, ce double espoir a été déçu. D'une part, la prolongation de la discussion, loin de calmer les antagonismes les a avivés en les perpétuant étant donné en effet que la plupart des revendications ouvrières portaient sur l'ajustement des salaires, et étant donné que le coût de la vie allait en grossissant sans s'arrêter, la prolongation de la procédure qui dépassait largement les délais théoriquement prévus par suite de la nécessité d'une instruction souvent fort longue, avait pour effet de rendre les demandes ouvrières plus urgentes et de les périmer en cours de procédure. Il en résultait fatalement que, sachant que cette procédure allait durer, que pendant cette procédure le coût de la vie continuerait à monter, les ouvriers avaient une tendance à exagérer leurs demandes, ce qui provoquait tout naturellement, de la part des patrons, une résistance fort vive et une accusation de mauvaise foi, alors qu'en réalité ils ne faisaient preuve que de prudence

Source : BIU Cujas

Effets de la prolongation des procédures

En voici une preuve: Au cours du mois de Décembre dernier nous avons eu à régler un conflit qui était né au mois de Juillet. Au mois de Juillet les employés avaient réclamé un relèvement de 20 % des salaires alors en vigueur, tandis que, à ce moment, le coût de la vie, par rapport à celui qui existait au moment de la dernière révision des salaires n'était pas de plus de 7 % supérieur à ce dernier. Incontestablement à ce moment il existait un écart considérable entre la demande de relèvement de salaire et la hausse du coût de la vie, et par conséquent justification dans une large mesure de la résistance, du mécontentement de l'élément patronal. Celui-ci a épuisé toutes les ressources de la procédure. L'affaire s'est traînée d'étapes en étapes et de mois en mois devant la Commission départementale puis devant la Commission mixte et enfin devant la commission inter-professionnelle, pour aboutir au début du mois de Décembre à un procès-verbal de non conciliation et à un compromis d'arbitrage qui, étant donné la lenteur mise par les arbitres eux-mêmes à désigner un sur-arbitre, fit que l'affaire n'est venue devant le sur-arbitre qu'à la fin du mois de Décembre. Entre le mois de Juillet et le mois de Décembre, le coût de la vie n'avait cessé de monter, et lorsqu'à ce moment là on établit le bilan, on constata que la hausse était de l'ordre de I7 à I8 % justifiant presque intégralement la demande des travailleurs eux-mêmes.

Abréviation facultative par le décret du I8 Septembre I937

Aussi, pour éviter les atermoiements, générateurs d'impatience et d'irritation, susceptibles de détruire l'effet même des concessions les plus larges, le décret du I8 Septembre I937 a confié aux juridictions des divers degrés le soin de décider si elles estimaient qu'il y avait intérêt à poursuivre une tentative de conciliation sans issue ou s'il ne valait pas mieux en supposer franchir les divers degrés et soumettre directement l'affaire à l'examen arbitral. C'est pourquoi le décret du I8 Septembre I937 a ajouté au décret du I6 Janvier I937 une disposition nouvelle ainsi conçue:

"Dans le cas où à l'occasion d'un conflit qui lui est soumis, la Commission départementale, ou la Commission mixte paritaire suivant le cas, estime, à la majorité des voix, inutile de poursuivre la procédure de conciliation, les parties peuvent être mises en demeure par elle de recourir directement à l'arbitrage et de désigner soit un arbitre commun, soit chacune un arbitre. La procédure d'arbitrage est engagée de plein droit.

Source : BIU Cujas

I°.- Lorsque les représentants de l'une des parties ont refusé de comparaitre, devant l'un des trois degrés de juridiction,

2°.- Lorsqu'une fédération ou une confédération ne s'est pas fait représenter devant l'une des Commissions compétentes, après convocation par lettre recommandée".

On veut éviter que le défaut d'une des parties de comparaitre ne puisse retarder indéfiniment la procédure et que cette négligence plus ou moins volontaire n'aboutisse à l'immobilité. Pendant longtemps il en avait été ainsi il fallait que les trois degrés fussent franchis et l'une des deux parties pouvait en ne répondant pas aux convocations, en s'abstenant de prendre part à la délibération, pouvait vicier, fausser, retarder indéfiniment l'issue de l'affaire. Désormais ce calcul ou ces manoeuvres sont déjoués par la procédure que je viens d'indiquer.

L'arbitrage

Quelles que soient d'ailleurs les conditions dans lesquelles se déroulait la procédure, au stade de la conciliation, en cas d'échec prématuré ou final de cette tentative, il y a lieu de recourir à l'arbitrage. Cet arbitrage, antérieurement à la Loi du 4 Mars I938 qui l'a modifié assez profondément était organisé ainsi:

Les listes d'arbitres

Dans les 8 jours de leur désignation par la Commission permanente du Conseil national économique, les deux confédérations patronale et ouvrière ont adressé chacune au Ministre du Travail une liste de I5 personnes. Ces listes étaient destinées à permettre au Ministre du Travail de choisir des arbitres pour le compte de l'une ou l'autre des parties, si celles-ci ne procédaient pas directement à cette désignation. Par conséquent, pratiquement les choses se passaient ainsi; et elles continuent d'ailleurs à se passer ainsi tant que le nouveau décret n'aura pas été signé.

Imaginons par exemple une affaire parvenue au stade de l'arbitrage. On a épuisé tous les degrés de la conciliation, ou l'on s'est mis d'accord pour reconnaitre qu'il est impossible de s'entendre et par conséquent pour brûler les étapes en recourant à l'arbitrage. La désignation de l'arbitre ou des arbitres peut se faire de trois façons.

La désignation des arbitres.

I°) Il y a accord pour la désignation d'un arbitre commun. C'est évidemment le cas le plus simple quand cette hypothèse se produit, le succès de cet arbitre est presque certain. Le seul fait de s'être accordé sur cette désignation démontre, en effet, que le conflit n'est pas un conflit envenimé, mais au contraire un conflit où chacune des parties fait montre d'un certain esprit de modération. Malheureusement

Source : BIU Cujas

la chose est beaucoup moins fréquente qu'elle ne serait souhaitable, car lorsqu'on est arrivé au stade de l'arbitrage les antagonismes sont tellement aiguisés qu'il y a peu de chance pour une entente de cette nature, encore qu'elle soit moins rare qu'on ne l'imagine.

2°.- Il n'y a pas accord sur le choix d'un arbitre commun, mais chaque partie désigne son propre arbitre.

3°.- Enfin, l'une des deux parties refuse de désigner son arbitre, dans le délai de deux jours francs qui lui est accordé à cet effet: à défaut d'entente sur le nom d'un seul arbitre commun. Ceci se produit surtout lorsque l'une des parties et en particulier la partie patronale ne veut pas paraitre même par la simple désignation d'un arbitre donner satisfaction à l'autre partie et faire autre chose que de subir une procédure à laquelle elle ne se résigne point.

La désignation d'office.

Qu'arrive-t-il en pareil cas ? La partie qui se refuse à désigner un arbitre peut-elle par cette attitude empêcher la procédure de se poursuivre ? Non pas c'est alors au Ministre du Travail de suppléer à la désignation de la partie défaillante par le choix d'un des arbitres figurant sur la liste que la confédération intéressée lui a adressée. L'arbitre ainsi nommé ne peut pas être récusé par la partie intéressée puisque la désignation en a été faite par la Fédération dont elle relève. Ces arbitres ainsi nommés essayent de régler le différend d'un commun accord. Il est de plus en plus rare qu'ils y parviennent car le mode même de désignation des arbitres fait de ceux-ci beaucoup plus des avocats chargés de défendre le point de vue de leurs commettants que des juges cherchant à se placer au-dessus de leurs intérêts particuliers pour n'envisager que l'intérêt général.

Le surarbitrage.

Si donc ces arbitres ne peuvent se mettre d'accord dans le délai de trois jours, pour rendre une sentence arbitrale, ils peuvent d'un commun accord choisir un sur-arbitre. Leur choix est libre, ils peuvent désigner qui bon leur semble. Toutefois, soit en vue de faciliter ce choix, soit en vue de suppléer à leur entente, le décret du I6 Janvier I937 prévoit la constitution d'une sorte de corps de sur-arbitres proposés et non pas imposés aux parties elles-mêmes ou aux arbitres. Dans les 8 jours de leur désignation par la Commission permanente du Conseil national économique, les deux confédérations types, c'est-à-dire la Confédération générale du patronat français d'une part, et la Confédération général du travail de l'autre, ont d'un commun accord dressé une liste unique de 30 sur-arbitres, pris parmi les membres des grands corps de l'Etat, C'est donc parmi ces sur-arbitres que les parties

Source : BIU Cujas

ou les arbitres primaires peuvent choisir celui qui aura pour mission de suppléer à leur désaccord en rendant une sentence unique. C'est parmi eux que le Président du Conseil choisira en principe les sur-arbitres désignés d'office, à défaut d'entente entre les parties. Néanmoins le Président du Conseil n'est point obligé de choisir nécessairement ce sur-arbitre parmi ces trente noms.

Tel est donc le régime qu'il faut observer. Les fonctions d'arbitre et de sur-arbitre ne comportent absolument aucune rémunération, c'est un service purement bénévole en dépit de la très lourde charge qu'il constitue pour ceux qui sont investis de cette mission.

Le comité consultatif d'arbitrage

Il est constitué sous la présidence du Ministre du Travail un Comité Consultatif chargé de recueillir et de centraliser toutes documentations et enseignements utiles sur l'application de la conciliation et de l'arbitrage. La composition de ce comité a été déterminée par l'arrêté du Ministre du Travail du I6 Février I937 modifié et complété par un arrêté de Décembre I937. Ce Comité comprenait originairement deux parlementaires, le Président de la Commission du Commerce du Sénat, et le Président de la Commission du Travail de la Chambre des Députés, - 4 membres patrons, désignés par la Confédération générale du Patronat français et un membre patron du Conseil Supérieur du Travail désigné par la Commission permanente de ce conseil, (4 membres ouvriers désignés par la Confédération Générale du Travail, et un membre ouvrier du Conseil supérieur du Travail. Un Conseiller d'Etat désigné par le Vice-Président de l'assemblée. Un Conseiller à la Cour de Paris, un Conseiller à la Cour de Cassation désignés de la même façon, - un Professeur de la Faculté de Droit de Paris, désigné par le Ministre du Travail, sur la présentation du doyen. 5 membres représentant le Président du Conseil, le Ministre de la Justice, le Ministre de l'Intérieur et le Ministre du Travail. Jusqu'à présent le Comité, dont le besoin se faisait impérieusement sentir a tenu une seule séance au mois de Janvier. Il en a tenu deux autres les IO et 11 Mars I938 pour étudier des règlements pris pour l'application de la loi du 4 Mars I938 qui réforme la procédure, en vigueur jusqu'à ce jour.

4 - La loi du 4 Mars I938

La loi du 4 Mars I938 a doté la conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits du travail en France, d'un statut complètement nouveau. La loi du 4

Source : BIU Cujas

Mars 1938, a, en effet, codifié et modifié à la lumière de l'expérience des deux dernières années, la législation en vigueur. Ses dispositions essentielles concernent:

1°.- le mode de détermination de la procédure,

2°.- la composition et le mode de désignation des organes de conciliation et d'arbitrage,

3°.- Les délais de déroulement des différentes phases de la procédure.

I) Le mode de détermination de la procédure.

I°) la procédure est déterminée de deux façons: soit conventionnellement, - soit réglementairement.

a) De la détermination conventionnelle

Quand une convention collective a été conclue, à la suite d'un accord intervenu au sein de la commission mixte réunie sur la demande du Ministère du Travail à la requête d'une des parties, cette convention doit contenir une disposition concernant les procédures de conciliation et d'arbitrage suivant lesquelles seront réglés tous les différends collectifs du travail qui pourront s'élever entre les employeurs et les travailleurs soumis aux obligations de la convention. Ainsi en décide l'article 31 vc du livre 1 du Code du travail alinéa 6, modifié par l'article Ier de la Loi du 4 Mars 1938

b) de la détermination réglementaire

Pour les entreprises industrielles et commerciales dans lesquelles cette procédure ne serait pas fixée par une convention collective, la règlementation supplée ou remplace la convention. Cette hypothèse peut se présenter dans les différents cas suivants:

1) soit parce qu'il n'a pas été du tout conclu de convention collective,

2) soit parce que tout en comportant une convention collective, l'accord n'a pu se faire sur les modalités de cette procédure,

3) soit parce qu'il y a plusieurs conventions collectives applicables à divers établissements, ou à diverses catégories de personnel pouvant avoir des intérêts divergents,

4) enfin, et ceci est une innovation, pour les conflits intéressant les services publics concédés, tels que services de chemins de fer, services de distribution d'eau, d'électricité, transports en commun de la ville, etc...etc...

Le texte règle ainsi la question "des règlements d'administration publique, pris dans le mois de la promulgation de la présente loi", après consultation

Source : BIU Cujas

des organisations patronales, ouvrières et artisanales (le mot artisanale a été ajouté pour tenir compte du fait que l'industrie française n'est pas uniquement une industrie de grand patronat, mais aussi une industrie de petits patrons travaillant avec quelques compagnons) les plus représentatives, et après avis du conseil national économique, détermineront les modalités de la procédure de conciliation et d'arbitrage applicable. En attendant que ces règlements soient mis en vigueur, ceux qui ont été pris en application de la Loi du 3I Décembre I936 et du I8 Juillet I937 demeureront en vigueur".

2) les organes de règlement

2°.- Les organes de règlement des conflits du travail sont les suivants:

A°) une commission mixte paritaire
B) des arbitres
C) des sur-arbitres
D) éventuellement, une Cour supérieure d'arbitrage.

A - La commission paritaire -

La convention collective ou le règlement qui en tient lieu doit prévoir la constitution d'une commission paritaire de conciliation devant laquelle sera porté tout différend collectif du travail, qui n'aura pu être réglé par les parties, dans le délai fixé par la convention, délai qui ne doit en aucun cas dépasser le maximum d'un mois. Cette commission est présidée par le préfet ou son représentant, et elle peut être saisie soit par les parties, soit d'office par le préfet.

Devant cette commission, de deux choses l'une: ou les parties s'accordent, ou elles ne s'entendent point. En cas de non conciliation, le procès-verbal de séances de la commission doit mentionner l'objet du différend et les points demeurés litigieux, lesquels seront soumis à l'arbitrage. En somme, le procès-verbal de la commission paritaire vaut compromis d'arbitrage. L'importance de ce procès-verbal est considérable, car il détermine et il limite la compétence éventuelle des arbitres qui, jusqu'alors, était beaucoup moins nettement tracée.

B - Les arbitres -

Le choix des arbitres

Le choix des arbitres et des sur-arbitres doit désormais être prévu aussi par la convention. Autrefois la Loi se bornait à dire que la convention collective devait organiser une procédure de conciliation et d'arbitrage. Aujourd'hui la Loi précise les conditions dans lesquelles cette procédure devra être organisée, et, en particulier, décide que le choix des arbitres

Source : BIU Cujas

devra être fixé dans la convention elle-même. "Celle-ci dit l'article 3 de la Loi du 4 Mars I938 doit "prévoir la désignation, par chacune des parties, d'un "arbitre nommé pour la durée de la convention, et "d'arbitres suppléants". On évite ainsi la désignation des arbitres au dernier moment, et l'on peut espérer qu'ainsi choisis d'avance ils auront moins tendance à se considérer , non pas tant comme des arbitres véritables, c'est-à-dire des juges, placés au-dessus du conflit, que comme des avocats, ainsi qu'aujourd'hui ils tendent trop à le faire. En outre, par ce procédé de désignation anticipée, on gagnera du temps, car les arbitres seront saisis de plein droit des conflits qui n'auront pu être réglés par la commission de conciliation dans le délai fixé par la conviention.

Leur nationalité

Disposition importante: seuls peuvent être désignés comme arbitres ou sur-arbitres les citoyens français jouissant de la plénitude de leurs droits civils et politiques.

La convention doit prévoir, en outre, l'établissement d'une liste de sur-arbitres dressée d'un commun accord entre les parties, et comprenant au moins cinq noms. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord, la liste sera dressée ou complétée d'office après avis du préfet, par le premier président de la Cour d'Appel, dans le ressort de laquelle s'est réunie la commission paritaire.

L'autorité de désignation.

Il faut voir dans cette collaboration du pouvoir administratif et du pouvoir judiciaire, le pouvoir administratif représenté par le Préfet, le pouvoir judiciaire représenté par le Président de la Cour d'Appel, un compromis entre les deuxtendances qui s'étaient fait jour, à la Chambre et au Sénat. La Chambre souhaitait que le pas fût donné à l'administration, Le sénat désirait que l'autorité judiciaire eût la prééminence. On a réglé la question par cette solution batarde. C'est le président de la Cour d'Appel qui fera la désignation, mais sur avis du préfet. En tout état de cause, c' estle président de la cour d'appel qui prend l'initiative de la constitution de la liste. Il ne la soumettra au Préfet que pour avis, et comme, généralement , celui-ci n'aura pas d'objections à faire, en réalité c'est le président de la Cour d'Appel qui fera lui-même le scrutin.

C - Les sur-arbitres.

Les sur-arbitres seront choisis sur ces listes, soit d'un commun accord, entre arbitres, soit d'office, par le préfet ou par le Ministre compétent.

L'unité de commission

Aussi bien, en effet il existe une seule commission, Cette commission sera constituée tantôt spus la

Source : BIU Cujas

présidence du Préfet, tantôt sous la présidence du Ministre, - le Ministre étant compétent dans tous les conflits s'étendant sur plusieurs départements ou mettant en cause plus de I.000 salariés, dans les départements, et plus de 2.000 salariés dans le département de la Seine. Par conséquent, dès que par sa localisation ou par l'importance numérique des salariés intéressés, le conflit dépassera un conflit normal, ce ne sera plus le Préfet, mais le Ministre qui aura qualité pour le régler.

d) Les voies de recours contre les décisions sur-arbitrales. La Cour supérieure de Justice arbitrale

Jusqu'au vote de la Loi récente, la procédure prenait fin avec le sur-arbitrage: Les sentences des sur-arbitres étaient définitives; elles étaient sans appel. Les arbitres ou les sur-arbitres étaient, en effet investis des pouvoirs d'amiables compositeurs, et comme tels, en vertu des dispositions du code de procédure civile visant l'arbitrage, ils n'étaient pas tenus d'observer les règles du droit dans leurs décisions. Il semblait donc que leur décision ne fût susceptible d'aucun recours et effectivement, telle avait été la conclusion qu'en avait tirée le législateur du 3I Décembre I936. Tel avait été le pouvoir que les arbitres et les sur-arbitres s'étaient reconnus à eux-mêmes.

Ces pouvoirs ont paru excessifs. On a estimé qu'un arbitre et surtout un sur arbitre, quelles que fussent sa conscience et son zèle n'échappait point à l'erreur. On a constaté de plus que certaines sentences étaient contradictoires, qu'elles jetaient par conséquent le trouble dans les esprits. Cette sorte de magistrature dispersée formée par les arbitres n'avait aucune norme à laquelle s'adresser, et, par conséquent, en dehors de ceux qui s'appuyaient sur les précédents plus ou moins logiques et rigoureux, créés par les premiers arbitrages, d'autres, au contraire, se laissaient aller à leur sens de l'équité ou leur conscience personnelle, il en résultait donc des divergences assez profondes entre les arbitres. Ainsi, sur la question de l'échelle mobile. D'aucune prétendaient qu'elle devait être appliquée en tout état de cause. D'autres, au contraire, en connaissant les dangers, s'insurgeaient contre une application automatique. Il était cependant facile de mettre ainsi les arbitres en contradiction les uns avec les autres, et, pour une jurisprudence qui doit faire école, et créer des précédents, c'était là chose fâcheuse.

Il importait donc, vu l'importance des intérêts en présence de rendre possible un appel ou un recours en révision dans un délai très bref. Désormais, ce recours existe. Il est ouvert aux parties; il est ouvert au ministère du Travail, et il est porté devant

Source : BIU Cujas

une juridiction spéciale d'une composition tout à fait originale. Cet appel peut concerner, soit une décision provisoire, ce que l'on appellerait en procédure civile un jugement interlocutoire, - soit la sentence définitive.

a) recours sur la compétence et la recevabilité.

En premier lieu il peut y avoir doute sur la compétence des arbitres et des sur-arbitres, en d'autres termes, la recevabilité de la demande. Si le sur-arbitre est saisi par l'une des parties, d'une exception d'irrecevabilité fondée sur son incompétence, son prepier devoir est de se demander s'il "s'estime compétent" et s'il juge la demande recevable. En outre, les arbitres ont qualité pour connaitre des conflits collectifs à l'exclusion des conflits individuels, lesquels sont du ressort des conseils de prud'hommes. Or, la détermination du caractère collectif d'un conflit est chose fort délicate, d'autant que la Loi française n'a point encore, même dans le texte du 4 Mars I938, eu l'occasion de définir ce qu'il fallait entendre par un conflit collectif.

Il convient donc que les parties ou que les arbitres puissent s'assurer d'un examen attentif de la question. C'est pourquoi l'article I2 de la Loi du 4 Mars I938 dispose que "si l'une des parties soutient "ou si les arbitres ou le sur-arbitre estiment que le "différend n'a pas un caractère collectif, il ne pour-"ra être prononcé sur le fond que lorsque la sentence "sur la compétence sera devenue définitive. Celle-ci "devra être rendue dans le délai de trois jours à "compter de celui où les arbitres et le sur-arbitre "auront été saisis".

Par conséquent, première hypothèse, Question de recevabilité. Décision de l'arbitre ou du sur-arbitre sur sa propre compétence. Possibilité de recourir contre cette décision préalable, préjudicielle, devant la Cour de justice arbitrale, laquelle doit statuer immédiatement.

b) recours sur le fond.

En second lieu, sur le fond. Si normalement les sentences arbitrales et sur-arbitrales dûment motivées ne sont pas susceptibles d'appel, et si elles ne peuvent pas donner lieu à un recours, soit devant la Cour de cassation, soit devant le Conseil d'Etat statuant au contentieux puisque aussi bien elles ne constituent ni une décision judiciaire proprement dite, ni une décision administrative stricto sensu, toutefois, dans les trois jours francs à dater de la notification de la sentence, les parties peuvent former au greffe du tribunal un recours motivé pour incompétence ou excès de pouvoir, ou pour violation de la Loi

Reproduction interdite

Source : BIU Cujas

Incompétence.

L'incompétence peut tenir par exemple à ce que le conflit n'est pas un conflit collectif, au sens légal du terme.

Excès de pouvoir

L'excès de pouvoir peut tenir à ce que l'arbitre ou le sur-arbitre ne se sont point cantonnés dans les limites que leur a assignées le procès-verbal de non conciliation, énonçant les points demeurés en suspens et soumis à l'arbitrage. Si l'arbitre sortant de ces limites a statué sur des points qui ne lui étaient pas soumis, si pour employer le terme juridique, l'arbitre a statué ultra petita, il est considéré comme ayant commis un excès de pouvoir, et par conséquent cet excès de pouvoir pourrait être déféré à la Cour Supérieure d'arbitrage pour solution.

Violation de la loi.

La violation de la Loi peut résulter, par exemple, de l'inobservation de l'article 9 paragraphe II, lequel porte que "les arbitres et le sur-arbitre statuent suivant les règles du droit commun, sur les "conflits collectifs d'ordre juridique, c'est-à-dire "sur les conflits relatifs à l'exécution des conventions collectives, des Lois et des décrets sur le "travail. Ils statuent en équité pour tous les autres conflits collectifs du travail, et notamment sur "ceux d'ordre économique". Par conséquent, ici, la Loi restreint beaucoup plus que ne le faisaient les dispositions antérieures le droit des arbitres et des sur-arbitres. Ceux-ci sont tenus, chaque fois qu'il s'agit d'un conflit juridique, par les textes existants: soit le droit commun s'il s'agit de l'interprétation des conventions, soit les lois du travail, s'il s'agit d'une réglementation touchant l'application du code du travail; A la vérité dans le cas seulement où il s'agit de conflits économiques, touchant, par exemple, le taux des salaires, les arbitres jugent en équité.

A qui appartient le droit de recours

I) aux parties

2) aux ministres

Encore ici, leur décision n'est-elle point définitive. Elle est susceptible d'un recours. En effet, si les parties ont qualité pour déférer une sentence qu'elles estiment non fondée pour incompétence, pour excès de pouvoir ou violation de la loi, de son côté, pour les mêmes motifs, le ministre du Travail, après avoir pris le cas échéant l'avis du Ministre compétent, peut déférer la sentence sur le fond à la Cour supérieure d'arbitrage. Il se peut, en effet, qu'un conflit collectif soulève une question relevant d'un ministre autre que le Ministre du Travail; par exemple, un conflit collectif portant sur une matière relevant du Ministre de la Défense Nationale, du Ministre de l'Air, de la Marine, ou du Ministre des Travaux Publics. Il y a donc symétrie entre les deux recours, pour des motifs analogues à ceux des

Source : BIU Cujas

parties. Le Ministre peut intenter un recours, mais, de plus, le Ministre pourra aussi intenter un recours dans l'intérêt public, après avis de la Commission permanente du Conseil national économique. Le recours du Ministre du travail doit être formé dans la huitaine de la sentence. Que veut dire ici le mot intérêt public? Il faut, pour le comprendre, se référer aux débats parlementaires et reprendre quelques-unes des hypothèses envisagées par le Ministre du Travail. Supposons qu'une décision sur-arbitrale provoque dans le monde ouvrier une résistance telle qu'on puisse redouter une grève. L'intérêt public c'est-à-dire la paix sociale, dont le gouvernement est responsable est mis en jeu. Il faut donc pouvoir en appeler à une autorité plus haute de la décision du sur-arbitre. La juridiction supérieure n'aura donc pas seulement à statuer en droit, mais elle pourra substituer sa décision à celle de l'arbitre touchant des questions d'ordre économique. Comme la réaction provoquée dans le monde ouvrier est lente, le Ministre dispose de 8 jours pour intenter ce recours dans l'intérêt public. A vrai dire, peu importe le délai dans lequel le recours devra être intenté, puisque les recours ne sont pas suspensifs, et que les sentences sont exécutoires par elles-mêmes.

Le recours dans l'intérêt public.

Toutefois le délai de ce recours est plus long que celui d'un recours ordinaire.

L'arrêt de la Cour supérieure doit être rendu au plus tard dans les 8 jours francs de la formation du recours. Ce délai est abrégé et réduit à 5 jours s'il s"agit d'un recours concernant une sentence relative à la compétence. Ici, en effet, il faut éviter de prolonger le délai car il s'agit d'une question préjudicielle facile à régler. Elle ne met en cause que les problèmes de la compétence; questions relativement simples et qui, en tout cas, doivent être rapidement tranchées.

La Cour supérieure d'arbitrage a une composition sui generis, elle reflète les discussions et les divergences qui se sont produites entre partisans et adversaires des différentes formules possibles. Les uns réclamaient la compétence exclusive de la juridiction administrative. Ils voulaient que la Cour arbitrale fût une section spécialisée du Conseil d'Etat, qu'on eût appelée la section du travail. Pour les autres au contraire, s'inspirant de tendances formulées dans les milieux patronaux, c'était la justice et les tribunaux judiciaires qui leur apparaissaient comme offrant le maximum de garanties. Les tribunaux judiciaires sont, en effet, chargés de la défense des intérêts privés. Ils apparaissent, aux yeux de leurs partisans, comme les meilleurs gardiens de la liberté et de la propriété individuelles. D'autres;

La Cour supérieure d'Arbitrage. Sa composition.

Source : BIU Cujas

enfin, estimaient nécessaire de créer de toutes pièces une juridiction qui eût été, à un degré supérieur, l'application du principe de la composition paritaire, et eût comporté uniquement des représentants des patrons et des ouvriers.

Les causes de cette composition.

La formule à laquelle on s'est rallié emprunte des traits à ces trois idées. C'est un compromis. Les membres de la Cour sont nommés pour deux ans par décret. Ils comprennent des membres permanents et des membres occasionnels. Les membres permanents se composent a) d'un président qui est, soit le Vice-président du Conseil d'Etat,, soit un président de section, b) de six membres; deux conseillers d'Etat, deux hauts magistrats de l'ordre judiciaire, et deux hauts fonctionnaires de l'état en activité ou en retraite.

En outre, quand il s'agit de statuer sur le recours formé par le Ministre du travail, c'est-à-dire pratiquement quand la question à examiner ne sera pas exclusivement une question juridique mais une question d'ordre économique, par exemple une question portant sur les salaires, sur la condition économique de telle ou telle branche d'industrie, la Cour ne statuera pas seulement avec le concours de ses membres permanents. Elle s'adjoindra quatre membres professionnels, savoir, deux représentants patronaux, et deux représentants ouvriers, désignés respectivement par les membres patronaux et par les membres ouvriers de la Commission permanente du Conseil national économique.

Les décisions de la Cour

La Cour peut prendre deux décisions. Ou bien elle confirme la sentence, ou bien elle annule cette sentence. Si elle confirme la sentence, celle-ci devient définitive; il est impossible d'intenter contre elle un nouveau recours. Si la Cour supérieure prononce l'annulation d'une sentence arbitrale ou sur-arbitrale, elle procède à la désignation d'un nouvel arbitre ou d'un nouveau sur-arbitre auquel est renvoyé l'ensemble de l'affaire.

Les délais de procédure.

3°) La loi fixe les délais qui devront être observés soit pour le déroulement de la procédure tout entière soit pour chacune de ses phases. De façon à tenir compte de la diversité des entreprises, de leur dispersion possible, de la difficulté plus ou moins grande de réunir les membres de la commission, la loi se contente de fixer des délais maximum, laissant les parties libres d'en déterminer de plus courts. L'article Ier s'exprime ainsi: "les conventions collectives doivent contenir la stipulation de délais maximum qui ne devront pas dépasser un mois pour le règlement de chaque différend et 8 jours pour chaque phase de la procédure. Par conséquent, chaque phase de

Source : BIU Cujas

la procédure ne doit pas durer plus de 8 jours, et l'ensemble de la procédure ne doit pas durer plus d'un mois. C'est à l'expiration du délai total d'un mois qu'à défaut de solution conciliatrice ou arbitrale il doit être procédé à la saisie d'office, au choix ou à la désignation d'office d'un sur-arbitre. La loi a tenu à fixer des délais pour qu'on ne puisse faire trainer indéfiniment la procédure comme moyen dilatoire. La notification des sentences est soumise à des règles à ce sujet. "La sentence arbitrale ou sur-arbitrale sera notifiée aux parties dans les 24 heures de sa date par les soins de l'un des arbitres ou du sur-arbitre. Cette notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception . La procédure est donc réduite au minimum. Elle n'exige pas le ministère d'un huissier;

La minute de la sentence sera, dans le même délai, déposée par les soins de l'un des arbitres ou du sur-arbitre, au greffe du tribunal civil dans le ressort duquel la sentence a été rendue. Par le seul fait de ce dépôt la sentence aura force exécutoire, sous réserve de l'annulation éventuelle par la Cour supérieure d'arbitrage. Par conséquent, la sentence est exécutoire par elle-même, c'est de son dépôt que court sa possibilité d'exécution. Cette exécution est une exécution provisoire. Si la Cour d'arbitrage l'annule, cette exécution sera par là même annulée.

Les mesures administratives d'application de la loi.

Tel est le texte de la loi du 4 Mars 1938, considérée dans celles de ses parties qui concernent l'organisation de la juridiction conciliatrice et arbitrale et dans l'étude des règles de procédure qu'elle institue. Nous laissons de côté la partie économique de ce texte, qui a soulevé le plus de difficultés, c'est-à-dire la disposition visant les révisions des salaires, par les arbitres ou les sur-arbitres. L'application de cette loi notamment l'article 7 visant l'absence de stipulations conventionnelles de la procédure de conciliation, a nécessité une réforme et une simplification des textes actuellement en vigueur visant la conciliation et l'arbitrage. Il en a été déjà question: voici les dispositions projetées au cours d'une séance qui s'est tenue au Ministère du Travail le 10 Mars 1938.

a) la composition de la Commission paritaire.

En premier lieu, à la place des trois commissions paritaires, - départementale, mixte ou professionnelle, devant lesquelles étaient portées successivement la tentative de conciliation, la réglementation nouvelle substitue une commission unique. Cette commission est une commission départementale ou une commission nationale suivant les cas. Il n'y a pas là une hiérarchie mais une alternative. C'est l'une ou c'est l'autre.

Source : BIU Cujas

et ce n'est pas l'une et l'autre, l'une après l'autre. S'il s'agit d'un conflit intéressant les établissements d'un seul département, ou moins de I.000 salariés, ou à Paris moins de 2.000 salariés, le conflit est porté devant la Commission départementale. Celle-ci est présidée par le Préfet ou son représentant. Elle est composée en nombre égal de patrons et de salariés. Les membres en sont désignés par le Préfet dans les conditions fixées par les arrêtés ministériels en tenant compte de tous les éléments et notamment de l'importance respective des organisations professionnelles existant dans le département. Le Préfet peut subdiviser la Commission en sections locales ou professionnelles. Ceci est la reproduction à peu près intégrale des textes actuellement en vigueur, c'est pourquoi nous nous bornons à cette mention extrêmement rapide. L'Inspecteur divisionnaire du travail et de la main d'oeuvre ayant le département dans sa circonscription, ou l'Inspecteur désigné par lui peut assister aux séances avec voix consultative.

S'il s'agit d'un conflit s'étendant à plusieurs départements, ou intéressant plus de I.000 salariés, - ou plus de 2.000 salariés dans le département de la Seine, - c'est à dire s'il s'agit d'un conflit interdépartemental, ou d'un conflit mettant en cause une masse assez importante de salariés, ce conflit relève de la Commission nationale, laquelle est composée d'après les mêmes principes, mais présidée, non pas par le Préfet, mais par le Ministre ou son délégué. En raison de l'importance du conflit, on veut mettre à la tête de la Commission, pour le régler, un personnage d'une autorité plus grande que le préfet.

Les commissions ne sont valablement constituées qu'autant que chacune des catégories qui les composent y est effectivement représentée. Il faut, par conséquent, que patrons et ouvriers soient présents ou représentés pour que la Commission soit valablement constituée. Son caractère est un caractère paritaire. On veut, en effet, concilier les parties La conciliation est possible dans une conversation, Mais pour qu'elle soit utile et féconde, elle doit se dérouler , non point devant les représentants d'une seule des catégories mais devant les représentants de toutes les catégories intéressées, et par conséquent la Commission ne sera valablement instituée que quand elle sera complètement constituée.

Les décisions intervenues devant la Commission?

De deux choses l'une devant la commission compétente: ou bien les parties s'entendent, ou elles ne peuvent s'accorder. Si elles s'accordent, il est dressé sur le champ procès-verbal de leur entente. Cet accord est signé par les parties et les membres de la

Source : BIU Cujas

Commission et copie conforme en est notifiée dans les 48 heures aux intéressés. Cet accord ou convention collective n'est autre chose que l'application d'un principe fort ancien qui figure déjà dans la Loi sur la conciliation et l'arbitrage facultatifs de 1892. Il n'y a donc rien de nouveau; mais il n'était pas mauvais que le texte le rappelât.

Le procès-verbal de non-conciliation

Si les parties ne peuvent s'entendre, soit sur un point, soit sur l'ensemble des points discutés, ou bien si le défendeur fait défaut, c'est-à-dire si la partie qui a été sommée de comparaitre devant la commission paritaire fait défaut, procès-verbal de non conciliation pour non comparution est dressé, indiquant les points en litige. Ce procès-verbal est signé par le Président. Le défaut sans excuse valable du demandeur entraine l'annulation de la demande et c'est compréhensible. Le défendeur, lui, n'est pas forcé de comparaitre puisque l'initiative de la demande n'émane pas de lui. On pourra passer outre à son absence, la considérer comme équivalant à un refus et on établira un procès-verbal de non conciliation. Mais s'il s'agit du demandeur, c'est-à-dire de la partie dont émane la demande, le fait pour elle d'abandonner la demande en cours de procédure indique qu'elle s'en désintéresse et que par conséquent sa demande devient caduque. Son absence sera considérée comme l'abandon de sa demande et le cas échéant, toute la procédure sera à recommencer.

La désignation d'un ou de deux arbitres

En cas de non conciliation, les parties sont mises en demeure verbalement, séance tenante, si elles sont présentes, ou par écrit si elles ne sont point présentes, de désigner un arbitre commun ou chacune leur arbitre respectif. Si les parties ou l'une d'elles ne veulent pas ou ne peuvent pas désigner un arbitre commun ou leur arbitre respectif, le Préfet ou le ministre compétent les nomme d'office, en les choisissant sur des listes établies d'avance, soit par le Président de la Cour d'appel, soit par le Ministre compétent. S'il s'agit de listes départementales, ou plus exactement de listes de ressort de Cour d'appel, établies par le Président de la Cour d'appel, les listes comporteront 10 noms, - S'il s'agit d'une liste nationale établie par le Ministre du Travail sur présentation du Conseil national économique, cette liste comportera 60 noms.

Le sur-arbitre

Les arbitres doivent statuer et désigner un sur-arbitre ou notifier leur désaccord dans le délai de 8 jours s'ils n'ont pas pu se mettre d'accord, soit sur la solution du conflit, soit sur la désignation d'un sur-arbitre. C'est le Ministère du Travail qui désormais désignera un sur-arbitre choisi parmi les

Source : BIU Cujas

fonctionnaires en activité ou en retraite des principaux corps judiciaires, administratifs, universitaires ou techniques de l'Etat. Ceci est une innovation: jusqu'à la Loi récente il appartenait au Président du Conseil de choisir ces sur-arbitres. On a légitimement substitué le ministre compétent du travail au Président du Conseil. Rien n'est aussi déplorable que ces changements d'attribution successifs. Du moment que nos ministres ont chacun un département ministériel, du moment que le ministre du travail a dans ses attributions de faciliter la solution des conflits du travail, il est naturel que le choix des sur-arbitres lui revienne.

Les formalités devant la Cour.

Devant la Cour supérieure de Justice arbitrale dont la composition a été précédemment indiquée et que le décret organique concernant son fonctionnement reproduit, la procédure est simple et expéditive . Les requêtes en recours doivent contenir les nom, domicile des parties, - un exposé sommaire des faits, des voies, moyens et conclusions, et copie de la sentence attaquée. Ces requêtes sont déposées au greffe du tribunal civil, du domicile des parties et enregistrées au secrétariat de la Cour dans leur ordre d'arrivée. Les recours du Ministre y sont déposés directement avec la totalité des pièces du dossier. Les parties peuvent demander à être entendues par le Rapporteur et désigner pour les représenter un avocat au conseil d'Etat et à la Cour de Cassation. Les parties ou les avocats peuvent présenter des observations orales. La procédure se déroule en somme comme devant la Cour de Cassation ou le Conseil d'Etat. Les séances de la Cour ne sont pas publiques, Sur ce point le projet de décret comportait la publicité. On a fait observer qu'en matière de conciliation mieux vaut que les séances ne soient pas publiques pour ne pas envenimer les débats par la présence d'une galerie.

Les décisions sont rendues au nom du peuple français.

Les expéditions qui en sont délivrées portent la formule exécutoire prévue par l'article 2 du décret du 2 septembre I87I. Les extraits, copies, grosses et tous actes de procédure sont dispensés de timbre et d'enregistrement.

Résumé de l'organisation actuelle française

En résumé, du point de vue formel et organique qui est celui auquel nous nous plaçons maintenant, la conciliation et l'arbitrage obligatoires sont organisés en France de la manière suivante:

En principe, les parties à une convention collective doivent prévoir une procédure et des délais de solution amiable ou arbitrale des conflits susceptibles de surgir à l'occasion de l'application ou

Source : BIU Cujas

de l'interprétation des conventions et, étant donné l'étendue de plus en plus grande de ces accords, pratiquement cette procédure couvre tout le champ des relations entre employeurs et salariés.

La convention doit également prévoir la désignation des arbitres appelés à trancher éventuellement les différends.

A défaut de cette procédure, ou de cette désignation par la convention, la loi ou les décrets pris pour son application, mettent à la disposition des intéressés qui, théoriquement, doivent y recourir avant d'utiliser l'arme violente de la grève ou du lock out et en épuiser toutes les ressources, trois ordres d'organes de conciliation et d'arbitrage, savoir:

Commission de conciliation

2°) Une commission de conciliation, l'une départementale, l'autre nationale. Ces commissions sont du type mixte paritaire et composées de membres des organisations professionnelles fédérales ou confédérales, patronales et ouvrières, les plus représentatives, localement ou nationalement. La désignation des membres de ces commissions est faite, soit par les organisations elles-mêmes, soit parmi les candidats désignés par elles. Elles présentent donc pour les intéressés toutes les garanties désirables. Elles combinent les deux modes de désignation et de représentation locale et professionnelle.

Arbitrage et sur-arbitrage

2°) La loi met à la disposition des intéressés, en outre, une juridiction arbitrale à deux degrés: a) une juridiction composée d'un arbitre commun ou de deux arbitres librement choisis par les parties en litige ou par l'une d'elles seulement, l'autre étant désigné d'office sur une liste émanant de l'organisation représentative de la partie défaillante; b) à défaut d'accord sur le fond, un sur-arbitre choisi librement par les parties ou désigné d'office, si le choix ne peut pas être fait d'avance.

C'est donc bien, au total, une sorte de juridiction collégiale, de composition diverse et laissée au gré des parties qui sont simplement orientées dans leur choix.

Commission supérieure.

3°.- Enfin, au sommet, intervenant exceptionnellement et comme une sorte de cour de révision ou de cassation, une Cour supérieure d'arbitrage, composée de magistrats et de fonctionnaires et complétée, dans certains cas, par les représentants mêmes des intéressés.

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Source : BIU Cujas
Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite
X

Législation et réglementation comparées

Telle étant la législation française, telle étant la pratique de notre pays, quelle ressemblance et quelles différences cette organisation présente-t-elle par rapport aux autres pays, quels résultats a-t-elle donnés jusqu'à présent, comment ont été désignés les sur-arbitres, quelle impression a produite leur intervention ?

D'une manière générale, lorsque la loi prescrit et organise une procédure de conciliation et d'arbitrage, elle institue en même temps des organismes permanents destinés à l'appliquer. Ces organismes peuvent être soit des institutions dont tous les rouages sont créés d'avance, soit des institutions dont, seuls les principes de composition sont fixés d'avance, leur création n'ayant lieu qu'à l'occasion des espèces particulières. Il en est ainsi, par exemple au Canada, pour l'application de l'Industrial and Investigation act; de I907 (loi sur les industries et les enquêtes industrielles) en ce qui concerne l'installation des Comités de conciliation et d'enquête.

La compétence ratione loci

Souvent d'ailleurs, l'organisme est composé de deux sortes d'éléments, l'un permanent ou nommé à titre permanent, c'est généralement un président; l'autre intermittent, variable, changeant, ce sont les assesseurs.

Compétence professionnelle

Cette combinaison de deux éléments est particulièrement favorable à l'adaptation des organismes aux vues qui leur sont propres. En effet, on peut concevoir deux ordres de compétence des organes de conciliation que nous avons d'ailleurs rencontrés, chemin faisant; ou bien une compétence professionnelle économique ou bien une compétence territoriale et juridique. La première c'est-à-dire la compétence économique, la compétence professionnelle est évidemment la seule possible pour les organes privés ou pour les organismes prévus par une convention collective restreinte. Par exemple, si une convention est intervenue entre un chef d'établissement et son personnel, la compétence ne peut être évidemment qu'une compétence économique, une compétence professionnelle. Elle a l'avantage de mieux s'adapter aux besoins particuliers d'une branche d'activités déterminée. Par exemple il existe à Paris autant de conventions collectivesqu'il y a de grandes branches d'industries, métallurgie, vêtement,céramique, produits chimiques, employés, etc... et si un conflit vient à surgir dans une de ses parties, c'est toujours devant

Source : BIU Cujas

une commission composée de spécialistes de la profession que le litige sera porté.

Compétence territoriale

Le second mode d'organisation de juridiction à compétence territoriale tend à se répandre au fur et à mesure que s'élargit soit bénévolement, spontanément, contractuellement, soit au contraire réglementairement, le champ de la convention collective. Cette organisation territoriale a l'avantage de mieux harmoniser les conditions du travail des différentes industries, de toute une région.

Du reste, les deux méthodes peuvent parfaitement se combiner et notre propre pays le démontre. Par exemple, dans les commissions départementales, il est expressément prévu que le Préfet peut constituer des sections professionnelles, si bien que le Préfet, théoriquement, aura dans sa compétence territoriale l'ensemble des conflits qui peuvent surgir sur le territoire sur lequel il a autorité administrative. Mais d'un autre côté, il pourra parfaitement déférer à des sections professionnelles, c'est-à-dire compétentes, la solution des conflits qui lui seront attribués. Enfin, par le fait que c'est sous sa présidence ou sous la présidence d'un de ses subordonnés que les conflits seront examinés et tranchés, ce représentant, qui aura eu connaissance des conflits surgis dans l'ensemble des industries, pourra mieux tenir la balance égale et prendre en considération les rapports respectifs entre les parties. De cette façon, il concilie à la fois ce que la spécialisation professionnelle a de bon, - par suite de sa possibilité d'adaptation aux conditions d'une branche ou d'un établissement et ce que la représentation territoriale a de favorable par le fait qu'il est nécessaire, dans une région déterminée, de ne point créer de trop grandes différences dans la rémunération et les conditions du travail entre les ouvriers des différentes branches d'activité.

Combinaison des deux méthodes.

Il y a d'ailleurs un cas dans lequel les deux procédés se superposent, en quelque sorte; c'est le cas où une industrie est à peu près la seule dans une région. Il ne manque point de régions en France où l'industrie est localisée. Dans la région des Vosges; certaines vallées ne connaissent que l'industrie textile, dans la région du Nord, il en va de même; dans d'autres régions, comme par exemple le Creusot; c'est une seule entreprise, celle de Schneider, qui détient la totalité de l'activité locale.

Composition des organismes conciliateur ou arbitraux.

Quelle que soit la compétence territoriale ou ratione loci de l'institution, qu'elle soit professionnelle ou territoriale, c'est sa composition et sa formation qui importent surtout, soit parce qu'elle

Source : BIU Cujas

indique la tendance dominante du pays, tendance étatiste ou tendance libérale, faisant la place plus ou moins large aux intéressés eux-mêmes, soit parce qu'elle dépend du rôle imparti aux institutions.

En effet, si la loi confère à la juridiction de conciliation et d'arbitrage, non seulement une mission de réunion et de médiation, ce qui est le cas, par exemple dans la loi de I892 ou le juge de paix est un "courtier en médiation" mais une mission de règlementation obligatoire des conflits, ce qui est le cas dans la législation de I936-I938; les pouvoirs publics sont amenés à déterminer avec beaucoup plus d'attention et de soin les conditions du choix et de la nomination des membres de l'organisme de conciliation et d'arbitrage qui deviendront ainsi de véritables magistrats de paix économique et sociale.

A cet égard, il y a lieu de distinguer très nettement le Président ou les membres permanents des offices de médiation et de conciliation et les assesseurs qui peuvent leur être éventuellement adjoints. Tandis, en effet que les prescriptions concernant les premiers c'est-à-dire les membres permanents, sont minutieusement énumérés, le mode de désignation des seconds est, à ce point de vue, largement laissé à l'initiative des intéressés eux-mêmes.

Les questions que pose donc la composition d'un tribunal de conciliation et d'arbitrage sont les suivantes:

I°) le nombre des membres; 2°) la qualification requise des membres; 3°) les obligations auxquelles sont soumis les membres du tribunal.

I°.- L'effectif du tribunal

Deux groupes de pays peuvent être distingués, lesquels d'ailleurs reflètent dans la composition de leurs tribunaux de conciliation, leurs tendances judiciaires générales.

Le médiateur unique - Pour les uns, le médiateur unique est préférable à un office collégial de conciliation. Tel est le cas des pays scandinaves, Norvège, Suède, Danemark Finlande.

Les médiateurs multiples.- Partout ailleurs, on préfère le régime des membres multiples, statuant collégialement. Du reste, même dans les pays à médiateur unique, il est prévu que peuvent être substitués au médiateur unique, sur la demande des parties, soit un collège de médiateurs permanents statuant ensemble, soit un conseil de médiation composé d'assesseurs temporaires et spécialement désignés pour une affaire donnée.

Source : BIU Cujas

Il est bien évident que dans le cas de médiateur unique, son autorité et ses qualités doivent être encore beaucoup plus certaines que dans le cas d'un collège où les qualités des différents membres peuvent se compléter ou se suppléer.

2°.- Conditions de nomination

Ces conditions visent généralement la nationalité, l'âge, les conditions de compétence et l'autorité,

Nationalité

La nationalité du pays est généralement exigée, en raison du caractère de magistrat que possède le médiateur et par suite du caractère politique que peuvent présenter certains conflits ou certaines décisions. En raison de l'interférence de considérations politiques dans les grèves ou les conflits, en raison de la répercussion qu'un conflit peut avoir sur l'économie nationale, il est raisonnable, il est légitime que des nationaux soient seuls appelés à examiner ces répercussions et de statuer sur l'issue d'un conflit. Sans quoi, l'on pourrait redouter qu'un étranger, à son insu, inconsciemment, ne fît le jeu du pays dont il est originaire dans le cas où les intérêts de ce pays seraient contraires aux intérêts du pays dans lequel il travaille et où il serait appelé à jouer ce rôle d'expert ou de médiateur.

La chose est expressément prévue en Norvège, (loi du 5 Mai 1927 sur les conflits ouvriers, §. 27, art. I et §. 10 alinéa 3) en Colombie (loi du 4 Octobre 1920 sur la conciliation et l'arbitrage).

La solution française

En France, elle est spécifiée en ce qui concerne les délégués au Comité de conciliation de la loi de 1892 (code du travail) et elle résulte implicitement, en ce qui concerne le juge de paix médiateur et les divers présidents des organismes paritaires du fait que ce sont des magistrats ou des fonctionnaires possédant nécessairement la qualité de français; qu'il s'agisse du juge de paix, qu'il s'agisse du Préfet, de son représentant, du ministre, de son délégué, ce sont généralement des fonctionnaires et par conséquent, ceci implique la qualité de Français.

Il en est de même des arbitres et des sur-arbitres choisis dans les grands corps de l'Etat.

Enfin, même en ce qui concerne les arbitres choisis par les parties, la loi du 4 Mars 1938 a spécifié expressément que les arbitres et sur-arbitres devraient être des français jouissant de leurs droits civils et politiques. Il ne suffit donc pas seulement de la nationalité, il faut également que ces Français n'aient point perdu la jouissance de leurs droits civils et politiques, ceci pour écarter des indésirables

Source : BIU Cujas

des personnes dont le casier judiciaire pourrait comporter des condamnations.

Compétence, autorité et confiance.

Les qualités de psychologie, de compétence, d'autorité et de confiance sont évidemment nécessaires aussi aux médiateurs. Il est certain que ces qualités sont souvent naturelles et qu'il est difficile de déterminer, par des épreuves ou par des titres attestant la connaissance des hommes et des choses, la pondération et la mesure indispensables à ces délicates missions. Néanmoins, on peut réduire la difficulté d'une détermination objective de ces qualités, par l'emploi de quelques précautions dans la désignation de ces arbitres ou de ces magistrats.

Les différentes sortes de garantie. Intervention des organisations professionnelles.

Ainsi, presque tous les pays considèrent comme une garantie sérieuse, la consultation ou l'adhésion des organisations professionnelles intéressées, lors de la désignation des médiateurs. On écarte ainsi les personnes qui ne jouiraient pas de la confiance de toutes les parties intéressées cette confiance étant évidemment la condition indispensable de leur autorité. Tel est le cas, en France, où la commission de conciliation se compose de délégués directement nommés par les parties ou indirectement désignés par elles, avant le litige. La loi nouvelle spécifie que la désignation doit se faire soit au moment même où la convention est conclue, par conséquent, dans une atmosphère de paix, de conciliation, soit indirectement, pour le compte, en quelque sorte des parties, sur une liste présentée à l'avance. En effet, dans le cas où la convention ne comporte pas la désignation d'arbitres expressément chargés de régler le conflit, c'est le ministre ou le préfet qui supplée à la carence des parties, mais en choisissant ces arbitres sur des listes établies d'avance et d'accord avec les organisations professionnelles de façon à ce qu'aucune des parties ne puisse récuser pour partialité, ou pour suspicion légitime l'arbitre nommé à la place de la partie défaillante.

Au Danemark, la loi du 21 Décembre 1921 modifiée par celle du 25 Février 1927 (paragr. Ier) prévoit la création : 1° d'un tribunal arbitral permanent comprenant six juges ordinaires et 16 suppléants élus tous les deux ans, moitié par la confédération patronale danoise, moitié par la Fédération des syndicats ouvriers. Les membres élus élisent eux-mêmes, dans leur sein, un président et trois vice-présidents pour l'année suivante:

2°.- La nomination de trois conciliateurs permanents agissant isolément ou collégialement; en ce dernier cas, à la requête des parties.

En Allemagne, il n'existe plus depuis 1933 de pro-

Source : BIU Cujas

cédure de conciliation et d'arbitrage; Il est cependant possible de rappeler comment cette conciliation et cet arbitrage avaient été organisés antérieurement à l'avènement du IIIème Reich, c'est-à-dire notamment dans l'intervalle qui sépare la Constitution de Weimar de l'année 1933.

A cette époque, le paragraphe 2 du 2ème règlement d'administration publique pour l'application du décret du 29 Décembre 1923 relatif à la conciliation et l'arbitrage disposait qu'il fallait tenir compte, dans la mesure du possible, des voeux des associations ouvrières et patronales du district pour la nomination des présidents des commissions d'arbitrage et de conciliation.

Du reste, il ne suffit pas que les médiateurs possèdent ces qualités au moment même de leur nomination, il faut qu'ils les conservent pendant toute la durée de leurs fonctions et des lois comme la loi autrichienne du 18 Décembre 1919, §. 4 et la loi allemande, réglement déjà cité., prévoient la possibilité de remplacer ad nutum, un médiateur sans avoir à justifier des raisons invoquées. Dans ce domaine la confiance constitue la condition primordiale

La première garantie consiste donc dans la participation des intéressés eux-mêmes à la nomination des médiateurs, des conciliateurs ou des arbitres.

Nomination par des personnes désintéressées.

Une autre garantie peut consister dans la nomination des médiateurs par des personnalités désintéressées compétentes et ayant le sens des responsabilités.

En Autriche, ce soin était confié au ministre de la Justice. Souvent, dans la plupart des pays; c'est au ministre du travail qu'incombe ce soin, ou bien d'entente expresse ou tacite avec lui. C'était le cas en Allemagne, dans le régime antérieur à 1933; c'est le cas dans les Etats Scandinaves à charge parfois, pour les médiateurs ainsi désignés, de rendre compte de l'accomplissement de leur mission à l'autorité dont ils relèvent.

Choix de personnes qualifiées.

Enfin, une autre garantie consiste souvent dans le choix, comme médiateur, d'un fonctionnaire ou d'un magistrat réunissant les doubles conditions de culture et d'instruction appropriées ainsi que les conditions de caractère et de compétence déterminées, soit par les fonctions antérieures qu'ils ont exercées, soit par la manière dont ils se sont acquittés de l'exercice de ces fonctions.

Magistrature du travail.

Dans les pays où existe une véritable magistrature du travail, des juridictions du travail proprement dites, assimilables à des cours, à des tribunaux de l'ordre judiciaire, les présidents, les dirigeants de

Source : BIU Cujas

ces organismes doivent remplir les conditions d'aptitude exigées pour des magistrats de carrière. A moins, plus simplement que les magistrats de travail ne soient recrutés parmi les magistrats de carrière. Il en est ainsi, par exemple de la loi fédérale australienne du 22 Juin I928, §. I2 de la loi suédoise et norvégienne du I8 Mars I920; de la loi néo-zélandaise du Ier octobre I925 et enfin d'un certain nombre de lois particulières du commonwealth australien

En Roumanie, comme en France, dans le dernier état de la procédure de conciliation, c'est un fonctionnaire du Ministère du Travail qui tranche la procédure de conciliation. Souvent d'ailleurs, en fait ou en droit, ainsi qu'en témoigne la liste des personnes sur l'intervention desquelles ont pris fin en France des conflits du travail ce sont des fonctionnaires considérés comme ayant les qualités d'impartialité et d'indépendance vis-à-vis des parties, en même temps que des fonctionnaires jouissant par leur situation, par leur poste, par leurs antécédents, du prestige et de l'autorité nécessaires

Indépendance vis-à-vis des parties.

Cette indépendance et cette autorité sont considérées comme tellement essentielles dans certaines législations que ces législations en font la mention expresse quand l'arbitre n'est pas un magistrat de carrière. Par exemple, en Angleterre, une personne qui n'est pas un magistrat de carrière peut prendre la direction d'une procédure de conciliation du tribunal industriel. D'après le §. Ier N° 4 de la loi anglaise du 20 Novembre.I9I9, le Président et les présidents de section du tribunal industriel doivent alors être des "personnes de situation indépendante" et ceci signifie en Angleterre non seulement une situation indépendante par la fortune de celui qui exerce ces fonctions, mais également indépendante par l'absence de tout lien de subordination ou de dépendance vis-à-vis des employeurs ou des salariés.

Suivant la loi canadienne du 22 Mars I907, modifiée par celle du I2 Juin I925, nul ne peut être membre ou président d'une commission de conciliation, s'il a un intérêt immédiat dans l'issue du conflit.

La loi norvégienne porte que le président et les chefs de section ne peuvent être membres du Bureau d'un syndicat ouvrier ou d'une association patronale, ni au service régulier d'un groupement de ce genre. C'est une excellente disposition. Il est tout naturel que les membres ou fonctionnaires de syndicats ouvriers ou de syndicats patronaux, quelle que soit leur indépendance particulière se considèrent comme les défenseurs naturels de la classe sociale à laquelle ils appartiennent. Par conséquent, il n'est pas possible de

Source : BIU Cujas

leur confier la direction, la présidence des institutions juridictionnelles.

Il est aussi parfois stipulé que le Président des commissions de conciliation sera nommé par les autres membres.

Indépendance à l'égard des pouvoirs publics

A côté de l'indépendance des médiateurs, conciliateurs ou arbitres au regard des intérêts privés, se pose la question aussi importante de leur indépendance à l'égard des pouvoirs publics.

Cette indépendance est fonction de deux éléments D'une part, de leur liberté dans le choix des méthodes d'examen et de solution des questions qui leur sont soumises, d'autre part de leur assujettissement plus ou moins grand à une autorité dont ils relèvent, dont ils reçoivent les instructions et à laquelle ils doivent rendre compte de leur mission.

Les fonctionnaires administratifs

A cet égard, la France pratique une solution eclectique. Dans la mesure où des fonctionnaires, comme les inspecteurs du travail jouent le rôle de médiateurs ou de dirigeants des procédures de solution amiable des conflits, ces fonctionnaires appartenant à la hiérarchie administrative doivent rendre compte de leurs actes à des chefs hiérarchiques, le ministre.

Les arbitres et surarbitres

Dans la mesure au contraire où les médiateurs sont, soit des délégués élus ou désignés par les parties, soit des arbitres, ou des surarbitres les médiateurs sont des agents complètement indépendants du pouvoir, parce que actuellement, tout au moins, ils ne sont liés par aucune prescription impérative, quant à la procédure à suivre, et parce qu'ils n'ont pas à rendre compte et n'ont pas à recevoir d'instructions.

Il est certain qu'un arbitre ou un surarbitre digne de ce nom n'accepterait pas d'autre guide, d'autre instruction que les règles générales du droit et les règles que lui dicte sa conscience.

La coordination des décisions

Toutefois, qui dit impartialité et indépendance ne dit pas nécessairement incohérence ou arbitraire. l'arbitrage et l'arbitraire ne doivent pas être confondus et par conséquent, il est normal et souhaitable - les arbitres eux-mêmes ont été les premiers à le réclamer, qu'ils soient guidés dans leurs décisions par des règles leur permettant d'unifier la jurisprudence et d'éviter des contradictions trop grossières, qui auraient pour effet de diminuer à la fois l'autorité de l'institution en même temps que l'autorité de ceux qui exercent cette mission.

Partout, du reste, même dans les pays totalitaires, l'indépendance des juridictions du travail à l'é-

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Source : BIU Cujas
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X

gard des pouvoirs publics est une sorte de nécessité; elle n'est d'ailleurs pas exclusive d'une certaine coordination en vue d'harmoniser les décisions éventuelles. Il ne faut jamais perdre de vue, par exemple, que les décisions à intervenir sont souvent des solutions économiques susceptibles d'avoir une profonde répercussion sur l'économie nationale. Il s'ensuit donc qu'une décision prise à contre-temps peut avoir des conséquences énormes. Quel que soit, par conséquent, le pouvoir attribué à un arbitre, au fur et à mesure que les conventions collectives s'élargissent, au fur et à mesure qu'augmente le nombre des intéressés dans les conflits soumis à l'arbitrage d'un personnage unique, il est nécessaire que le sens de leurs responsabilités s'avive et il n'est pas mauvais que cette responsabilité, au lieu de peser uniquement sur leurs épaules, soit partagée par une sorte de juridiction supérieure. Aussi souvent la pratique à défaut de la législation ou de la réglementation, est parvenue à instituer ces mesures coordinatrices.

La coordination spontanée.

En France par exemple, les arbitres plus spécialement économistes étaient consultés par leurs collègues sur les questions de tarifs, salaires, etc...en revanche, ils ne manquaient pas de faire appel aux connaissances, à la compétence de leurs collègues juristes quand il s'agissait d'interprétations plus strictement juridiques et grâce à cet échange bénévole de renseignements grâce à cette coordination spontanée, étaient évitées, dans les cas les plus graves, des inconséquences qui eussent évidemment porté atteinte à l'autorité de l'institution.

La coordination imposée

Ces mesures peuvent revêtir plusieurs formes, plus ou moins respectueuses de l'indépendance apparente des médiateurs, des conciliateurs ou des arbitres. Tantôt ceux-ci sont traités en véritables fonctionnaires dépendant d'un ministre auquel ils doivent rendre compte et dont ils reçoivent les instructions, par exemple, sur le montant des salaires à accorder, sur la durée du travail à prescrire. C'est le cas dans les pays scandinaves dans les pays autrichiens. Ces dispositions sont considérées comme une sorte d'ordre public qui s'impose aux arbitres; tantôt les conciliateurs ou les arbitres sont liés dans leurs décisions, par celles d'autres organismes touchant certaines de leurs attributions. Par exemple, en Australie du Sud, dans la fixation des salaires, les arbitres doivent tenir compte des tarifs fixés par le conseil de l'industrie. De même, en Italie, les décisions des corporations exercent leur influence sur les décisions arbitrales concernant les salaires.

C'est là un des problèmes les plus délicats, les

Source : BIU Cujas

plus difficiles et qui justement va soulever, par application de l'article 8 de notre loi du 4 Mars 1938 une foule de litiges par suite de la possibilité qui y a été prévue pour les arbitres de tenir compte dans la fixation des salaires de la condition particulière de l'établissement, de l'industrie, ou de la région considérés. Mieux vaudrait au contraire, une norme analogue à celle qui vient d'être signalée et à laquelle les arbitres seraient obligés de se plier, plutôt qu'une pseudo liberté qui ne fait que rejeter sur les arbitres une écrasante responsabilité. Tantôt les intérêts généraux de la collectivité sont représentés et défendus devant la juridiction du travail par un représentant du ministère public, Par exemple en Italie, auprès du tribunal du travail. Tantôt enfin, et c'est le procédé anglo-saxon, adopté en Angleterre, aux Etats-Unis et au Canada, quoique la conciliation et l'arbitrage s'y exercent sans contrainte, les juges subissent une action discrète, et pressante des autorités. D'abord quand les arbitres ne s'entendent pas sur le choix d'un surarbitre, c'est l'autorité qui supplée à leur accord. En deuxième lieu, il est créé une sorte de corps de médiateurs permanents, qui, tout en participant fort librement au règlement des conflits du travail, dont ils sont saisis, n'en ont pas moins à rendre compte régulièrement de leur activité au ministre du travail dont ils subissent ainsi l'action coordinatrice, grâce aux réunions assez fréquentes auxquelles ils sont convoqués. C'est bien la méthode anglo-saxonne qui a été adoptée en France puisque le corps des médiateurs est constitué par une sorte de liste sur laquelle les autorités choisissent les arbitres et surarbitres, et puisque les arbitres et surarbitres, tout au moins les plus représentatifs d'entre eux, seront convoqués à un comité de coordination en vue d'établir sinon les instructions, tout au moins les directions qu'il conviendra de donner aux arbitres pour que ceux-ci tout en conservant leur entière liberté d'action, ne manquent pas cependant de l'exercer à l'intérieur d'une certaine régularité et d'une certaine homogénéité. Mais bien entendu, qui dit coordination ne dit pas subordination et la Cour industrielle anglaise, de même que la Cour des arbitres français est digne des autres juridictions britanniques pour son indépendance à l'égard du pouvoir politique et des intérêts privés.

Les assesseurs

La plupart des problèmes que posent la désignation, la qualification, la compétence, les attributions, l'indépendance, l'autorité même des présidents, se retrouvent à propos des assesseurs que la pratique parfois oblige à leur adjoindre. Mais, évidemment,

Source : BIU Cujas

les questions se posent pour eux avec des modalités et avec une gravité moindre. En premier lieu, il convient de bien déterminer ce qu'il faut entendre ici par assesseurs. Il ne faut pas confondre les asses-

De leur définition

seurs, magistrats de même ordre que le Président, tels, par exemple que des Conseillers à la Cour au regard de leur Président de Chambre, avec les experts adjoints au Président, pour l'aider dans la solution d'un problème ou sa compétence juridique et humaine risquerait de se trouver en défaut devant les questions techniques et économiques. A cet égard, la composition de la Cour supérieure d'arbitrage française, permet de faire la distinction entre ces deux catégories de membres d'une juridiction arbitrale. D'un côté, on trouve les membres permanents qui se recrutent parmi des fonctionnaires, de hauts magistrats de l'ordre administratif ou judiciaire, - de l'autre des experts occasionnels, empruntés à des milieux professionnels et désignés par le Conseil national économique. Ce sont donc là deux types bien distincts d'assesseurs; les uns permanents, les autres intermittents. Les premiers sont des magistrats au même titre que le conciliateur, le médiateur ou l'arbitre unique, et tout ce qui a été dit de ce dernier s'applique à eux (ainsi les membres du Tribunal Fédéral Australien en vertu de la Loi du 22 Juin 1926 article 12 et suivants, doivent être désignés dans les mêmes conditions et sont frappés des mêmes incompatibilités). Quant aux assesseurs experts, choisis en raison de leur connaissance particulière des questions en jeu, et qui d'ailleurs peuvent être différents selon les affaires étudiées, car il convient de les adapter le mieux possible à la question en cause, un danger est à craindre. Etant donné la double nécessité de les choisir parmi les personnes appartenant au monde patronal et au monde ouvrier, et de les prendre dans la branche où se déroule le conflit, il y a de grandes chances pour qu'ils se considèrent et se conduisent comme des champions, des défenseurs, des avocats, des intérêts du groupe auquel ils appartiennent, plutôt que comme des juges sereins et impartiaux. Il peut donc arriver que si ces experts sont en nombre égal leurs opinions se neutralisent par l'opposition qui s'élèvera entre eux. Le tribunal se ramènera à un juge unique, puisque ces experts seront dressés les uns contre les autres, tant et si bien que le juge fera entre eux figure de sur-arbitre.

De leur choix

Mais il est impossible de nommer ces experts de façon à éviter que l'intérêt immédiat en cause les influence peu, et ne nuise pas à l'accomplissement de leur mission normale laquelle comporte trois caractères:

Source : BIU Cujas

I°.- faire valoir les revendications légitimes des parties,

2°.- faire connaitre au Président et à l'organisme de conciliation et d'arbitrage les circonstances de fait qui intéressent l'espèce étudiée;

3°.- collaborer avec le président dans son oeuvre de médiation et de conciliation.

Comment obtenir ce résultat, comment concilier ces éléments en apparence inconciliables: à savoir l'impartialité, l'autorité, la compétence?

On le fait en éloignant dans le temps et dans l'espace, la nomination de l'expert, du conflit particulier

Comment les éloigner du conflit individuellement considéré

Dans le temps: ceci se fera soit en dressant d'avance avant que le conflit ne soit né, les listes d'assesseurs spécialisés, en dehors de toute considération, d'un conflit particulier. Cette méthode n'a pas pour objet de se substituer aux parties, lesquelles conserveront toujours la possibilité de procéder à cette désignation soit par anticipation soit au moment du conflit, il est, en effet, préférable que les arbitres soient désignés par les parties. Mais elle a pour but de suppléer à la carence ou au défaut des parties, soit que celles-ci se désintéressent de cette nomination au moment où le conflit prend naissance, soit qu'elles ne puissent s'accorder sur la désignation d'un ou plusieurs de ces assesseurs.

Telle est la procédure adoptée, on le sait, par le décret français du I6 Février I936 et qu'a, somme toute, reprise la loi du 4 mars I938. C'est aussi le système allemand, tel qu'il fonctionnait sous l'ancien régime du règlement pour l'application du décret du I0 Décembre I923 (paragraphe 4 et paragraphe 5 de ce règlement); c'est aussi le cas de la loi autrichienne du I8 Décembre I930, paragraphe 3 et du décret belge du 5 Mai I926, article 3. C'est enfin le système suivi par l'Australie occidentale dans la Loi du 2I Décembre I927, article I07 et II9, loi imitée par un certain nombre d'autres Etats de la grande confédération australienne.

La dissociation peut se faire dans l'espace en éloignant la juridiction du lieu du conflit. On le fera en recourant à des organisations patronales et ouvrières d'un ordre de plus en plus élevé. Par exemple, en France le décret du I6 Janvier I937 amendé par les derniers textes, confère la solution des problèmes de préférence à des commissions dans lesquelles seront représentées les confédérations, plutôt qu'à des commissions composées de représentants des syndicats Ceux-ci sont au premier rang, au premier degré. Ils sont mêlés de façon plus directe et plus intime aux

Source : BIU Cujas

conflits, Par conséquent ils ne présentent pas la sérénité qui fait le véritable juge et le conciliateur modèle.

Résumé

En résumé, l'organisation de juridictions conciliatrices ou arbitrales s'échelonne depuis des organismes privés, permanents, intermittents, temporaires ou occasionnels, jusqu'à des cours et des tribunaux permanents, en passant par un stade qui encore aujourd'hui répond au type le plus répandu, c'est-à-dire un organisme semi permanent, constitué par un noyau, juge unique, ou multiples, préside.., conciliateur, médiateur. (juge de paix en France; magistrat en Angleterre; Cour d'appel de la magistrature du travail en Italie) noyau autour duquel viennent s'agréger des comités, des commissions, des assesseurs, chargés plus spécialement de représenter et de défendre les intérêts en cause, d'éclairer le juge sur les questions techniques, et de contribuer avec lui à la solution des conflits et des questions en litige.

La législation française en la matière

La France, est la dernière venue dans ce domaine, mais elle a aussi franchi en quelques mois les étapes que d'autres avaient mis des années à parcourir, Elle peut donc être prise comme centre d'observation et l'on peut se demander quels ont été chez elle les résultats de l'institution nouvelle; puisqu'aussi bien on a déjà insisté sur les résultats de la conciliation et de l'arbitrage facultatifs, sous le régime de la Loi de 1892 dont l'échec relatif est dans une large mesure la cause de l'adoption d'un système nouveau.

Nous allons donc maintenant essayer d'apprécier les résultats de la Loi sur la Conciliation et l'arbitrage obligatoire, de 1936-1938, en nous plaçant uniquement au point de vue de la composition des organismes et de leur fonctionnement, problème qui retient actuellement notre attention et problème d'ailleurs fort important, car de la personnalité des membres des commissions de conciliation et d'arbitrage dépend souvent leur succès ou leur échec.

A - Choix des arbitres.

La question la plus importante est celle du choix des arbitres. Etant donné en effet qu'il n'existe point en France de magistrats, arbitres ou conciliateurs permanents, et que leur désignation doit être faite à l'occasion de chacune des affaires qui surgissent, même si cette désignation se fait sur une liste préétablie, il y a lieu de rechercher comment s'effectue généralement cette désignation et quelles observations appelle jusqu'à présent la pratique suivie à cet égard.

Liberté de choix

Il y a lieu de distinguer sur ce point d'un côté les arbitres, et d'un autre côté les sur-arbitres. Les arbitres sont en principe librement choisis par

Source : BIU Cujas

les parties. Il y a même avantage à conférer à ces dernières l'entière liberté du choix. Les parties ne sont pas obligées de prendre les arbitres en dehors du milieu patronal et du milieu ouvrier, elles ne sont pas obligées notamment de les choisir en dehors du milieu syndical. Il y a mieux: il semble que les parties se complaisent à les choisir ainsi, tout au moins depuis quelque temps, et il ressort de nos expériences personnelles qu'une certaine évolution s'est produite. Si au début patrons et ouvriers se mettaient assez volontiers d'accord sur le nom de personnes placées par leur qualité en dehors du mouvement syndical immédiat, de plus en plus c'est à des chefs syndicaux qu'ils recourent. Pour ne prendre qu'un exemple: Dans le grand conflit de la métallurgie parisienne de Janvier 1937 les deux arbitres étaient pour les patrons un maitre des requêtes, honoraire, au Conseil d'Etat et pour les ouvriers un Conseiller Prud'homme de la région parisienne, Maire d'une commune de la banlieue et qui par conséquent n'était pas un ouvrier en activité et n'était pas un syndicaliste actif.

La tendance à les choisir parmi les intéressés.

Au contraire, aujourd'hui, la tendance est à prendre comme arbitres, soit les secrétaires mêmes des syndicats en cause, - ainsi, par exemple, dans le conflit de la Métallurgie Lyonnaise, l'arbitre ouvrier était le secrétaire du Syndicat de la Métallurgie de la Région lyonnaise. De même, dans tous les conflits qui intéressent les employés de la région parisienne, c'est le secrétaire général du syndicat de la Région parisienne qui est choisi comme représentant des ouvriers.

Il en est de même d'ailleurs du côté patronal.

Dans un conflit intéressant les employés d'assurances de la région Parisienne, le Vice-Président de la Confédération générale du Patronat français était le représentant des intérêts patronaux.

Il y a là évidemment, quel que soit le degré de la hiérarchie syndicale qu'occupe l'arbitre, une sorte de confusion des pouvoirs et il est extrêmement difficile dans ces conditions que le résultat escompté soit favorable. Aussi bien, en effet, la conséquence inévitable de cette méthode est que le conflit n'a à peu près aucune chance d'être réglé amiablement, ou bien par voie d'entente entre deux prétendus arbitres qui sont en réalité les porte-paroles, les avocats, les délégués des parties en cause et qui ne peuvent guère conclure un accord, - quand ils le font, - que sur le choix d'un sur-arbitre appelé à les départager. Souvent même ils ne parviennent pas à ce minimum d'entente et s'en remettent aux autorités de cette désignation de la tierce personne chargée de les départager. Ainsi, sur les 100 premiers sur-arbitrages rendus, 85

Source : BIU Cujas

des sur-arbitres avaient été désignés par les soins de l'autorité c'est-à-dire du Président du Conseil ou du Ministre compétent, et dans 15 cas seulement, les intéressés eux-mêmes s'étaient mis d'accord sur le nom du surarbitre pour la solution du conflit qui les divisait. Il est certain que l'accord sur le nom d'un sur-arbitre est l'indication d'un désir de conciliation, beaucoup plus marquée que quand la désignation du sur-arbitre se fait d'office.

Désignation d'office.

On peut se demander comment pourrait être modifiée cette tendance. On se trouve en effet placé devant le dilemme suivant: ou bien les arbitres sont choisis d'office, sans conditions, et alors ils ne jouissent point de la confiance absolue des parties en cause, ou alors ils sont désignés sur une liste établie d'avance par les groupements patronaux et ouvriers, et la tendance à la partialité plus ou moins consciente, qu'on voulait combattre ne tardera pas à se manifester, avec comme résultat l'inaction et l'impasse dont seule permet de sortir la nomination d'un sur-arbitre départiteur.

A qui la confier ?

Ces sur-arbitres eux-mêmes, la Loi n'en laisse pas le choix complet aux intéressés ou aux autorités chargées de suppléer à leur désaccord. Au cours de la discussion du projet devant les assemblées des divergences de vue s'étaient manifestées au Parlement, lorsqu'il s'était agi de déterminer la personnalité chargée de désigner le sur-arbitre. Le Sénat, pour les raisons déjà énoncées, considérant en effet que les Cours et les Magistrats de l'ordre judiciaire sont les meilleurs gardiens des intérêts privés avait donc décidé que les sur-arbitres seraient choisis par le Premier Président de la Cour de Cassation de Paris, et le Premier Président de la Cour d'appel dans les départements, pour éviter la nomination d'une personne susceptible d'obéir à la passion politique, ce qui eut été le cas disait-on, si le droit avait appartenu aux Ministres ou aux Préfets.

Aux tribunaux judiciaires

Aux autorités administratives.

Le gouvernement fit observer non sans raison que si, en temps normal, les magistrats jouissent incontestablement d'une autorité suffisante pour que leurs actes ne soulèvent aucune discussion de la part des intérêts particuliers qu'ils sont chargés de régler, si, d'autre part, l'hostilité ou la rancune que provoquent les magistrats ne présente guère d'intérêt, puisqu'au total ce sont deux intérêts privés qui sont en présence, en revanche, dans les périodes difficiles comme celles que nous traversons, et s'agissant d'une institution aussi neuve, aussi délicate, aussi fragile que l'arbitrage, ce ne serait pas trop de l'autorité du gouvernement, jointe à celle des

Source : BIU Cujas

organisations ouvrières pour faire accepter certaines sentences arbitrales qui peuvent blesser ou froisser des salariés dont l'amour-propre et la dignité sont particulièrement susceptibles. Par conséquent, il faut tenir compte de cette mentalité, sans contester le moins du monde l'impartialité des hauts magistrats dont il est question, peut être les nécessités de la politique générale commanderont-elles de s'orienter dans un sens un peu différent. C'est un argument puissant en effet quand on songe que jusqu'alors les travailleurs avaient manifesté leur hostilité pour l'arbitrage obligatoire. Ils l'accusaient de porter atteinte à leur droit de grève et il avait fallu la victoire du rassemblement populaire et l'avènement au pouvoir d'un gouvernement jouissant de leur confiance pour leur faire accepter cette profonde réforme. A l'heure actuelle, même l'arbitrage est accepté difficilement. Le Secrétaire de la Confédération Générale du Travail a prononcé au Conseil national économique un discours où tout en reconnaissant les bienfaits incontestables de l'arbitrage, il déclare qu'il ne doit être qu'un pis aller. Les conventions collectives doivent l'emporter sur lui, ce qui indique bien que tout en ayant surmonté partiellement l'hostilité des travailleurs, que cette institution n'a pas encore acquis leur entière confiance. Il est donc nécessaire, pour lui permettre de s'acclimater et de réussir, de mettre toutes les chances dans son jeu, et de ne pas imposer aux ouvriers comme mode de désignation des arbitres un procédé pour lequel ils éprouvent de la répugnance, de la défiance, pour ne pas dire de l'hostilité.

Un argument de politique générale s'ajoute à cette considération de tactique momentanée. L'arbitre et à fortiori le sur-arbitre, n'est point tant un magistrat, un juriste chargé de dire le droit, d'interpréter des conventions, d'appliquer purement et simplement des règles existantes, qu'une sorte de régulateur de la vie économique et sociale. En effet, par les décisions qu'il aura à prendre touchant les conditions du travail et des salaires, il exercera une action sur la condition des travailleurs et sur la condition économique générale du pays. Tout en agissant de son propre chef, tout en conservant à l'égard de ceux qui l'auront désigné l'indépendance sans laquelle aucun arbitre n'aurait accepté cette fonction, il est donc normal qu'il insère ses décisions dans la politique économique générale du gouvernement, tienne compte, pour cela, à la fois des intérêts économiques particuliers et des intérêts économiques généraux.

Source : BIU Cujas

Le gouvernement sera ainsi conduit à choisir les personnalités qui lui paraitront présenter le plus de garanties à cet égard, c'est-à-dire celles dont il estime que les antécédents ne sont pas trop contraires à la politique économique qu'il entend suivre.

Les conditions du choix

Le gouvernement n'est d'ailleurs pas absolument libre de son choix, puisque la Loi et les règlements lui ont fait un devoir de désigner les arbitres remplissant certaines conditions d'autorité, de fonctions et d'expérience. Aux termes de l'article 4 de la Loi du 3I Décembre I936, le sur-arbitre sera désigné parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat. Que faut-il entendre par "grands corps de l'Etat? Bientôt sans doute, la question sera résolue d'une façon précise par une énumération qui sera annexée au Décret qui est actuellement à l'étude devant le Conseil national économique. Mais antérieurement à l'adoption de cette mesure, quelle a été la solution adoptée ?

Qu'est-ce qu'un haut fonctionnaire de l'Etat

D'un avis du Conseil d'Etat du 4 Février I937 il ressort que l'expression "hauts fonctionnaires de l'Etat comprend tous les titulaires ou anciens titulaires de fonctions publiques qui, en raison de la nature et de l'importance de leurs fonctions, - quelles qu'elles soient, - offrent les garanties d'expérience et d'autorité, d'indépendance nécessaïres à l'accomplissement de la mission dont ils peuvent être investis. Cette définition, il faut le reconnaitre n'est évidemment pas d'une clarté parfaite. Elle laisse subsister de nombreux doutes. Elle peut ouvrir la voie à de nombreux recours, pour irrégularité de désignation ou violation de la Loi. On a pu se demander par exemple, et on s'est demandé effectivement, jusqu'à quel point un juge de paix entre dans la catégorie des hauts fonctionnaires. Une association patronale, la Corporation des Transports en commun du Département des Alpes Maritimes a élevé une protestation contre une décision du Président du Conseil, nommant comme sur-arbitre un Conseiller de Préfecture, estimant qu'on ne pouvait pas tenir le Conseil de Préfecture pour un des grands corps de l'Etat.

Le choix effectif des sur-arbitres

Ceci dit quant aux aspects théoriques de la question, comment, en fait, ont été nommés les sur-arbitres. Parmi quels corps les a-t-on choisis? - de l'étude que nous avons faite des fonctions qu'exerçaient les sur-arbitres qui ont rendu les 200 premières sentences dont le résultat a été publié par la Présidence du Conseil, il ressort que sur une centaine d'arbitres ainsi désignés 48 appartenaient au Conseil d'Etat (Conseillers, Maitre des requêtes, Auditeurs); 78 ap-

Source : BIU Cujas

partenaient aux corps techniques de l'Etat (Ingénieurs des Ponts et Chaussées, Ingénieurs des Mines, Ingénieurs des Manufactures de l'Etat, des Tabacs, etc...) I6 appartenaient à des juridictions administratives autres que le Conseil d'Etat, c'est-à-dire à des Conseils de Préfecture, à des Préfectures, au Trésor, etc...

I2 étaient des membres de la Cour de Cassation, Premier Président ou Conseillers,

8 appartenaient à l'Inspection Générale Agricole, ceci notamment dans les conflits particuliers à l'agriculture qui se sont élevés assez nombreux l'année dernière, dans la région parisienne,

IO appartenaient aux Facultés de Droit ou au Collège de France (Professeurs ou chargés de Cours)

5 appartenaient aux tribunaux. Présidents de Cour d'Appel, Présidents de Tribunal ou Conseillers,

7 à l'Administration ministérielle, active - Secrétaires généraux ou Directeurs de Ministères,

6 étaient des statisticiens relevant de la Statistique générale de la France,

5 appartenaient au Conseil national économique dont, notamment le Représentant à Paris du Bureau International du Travail, M. Maurette, décédé l'année dernière et dont les arbitrages étaient véritablement des modèles de décisions de ce genre.

2 étaient des Intendants Généraux de l'armée,

1 était un Avocat

1 un Parlementaire,

1 un Inspecteur du Travail

Le nombre des sur-arbitrages

Le recueil des sentences rendues par les sur-arbitres témoigne évidemment de la conscience avec laquelle ils se sont efforcés d'accomplir leur délicate et difficile mission. Mais il y a lieu de reconnaitre que peut être on s'était mépris à l'origine sur l'emploi qui serait fait de cette institution. On pouvait, en effet croire au début et l'on a cru effectivement que l'appel aux sur-arbitres serait exceptionnel, ou relativement rare, et que par conséquent les hauts fonctionnaires, sollicités de prêter leur concours à une oeuvre d'apaisement social, pourraient aisément s'en acquitter sans que leur profession principale en souffrit ou sans leur imposer une surcharge de besogne excessive et purement bénévole de leur part. Or, il semble que le nombre des sur-arbitrages se soit multiplié, au-delà des prévisions, pour les raisons suivantes:

- Ainsi, d'après les renseignements fournis au cours de la dernière réunion qu'a tenu le Comité de Coordination des sur-arbitres, il y aurait actuellement en souffrance 600 sur-arbitrages qui, s'ajoutant

Source : BIU Cujas

aux 4 ou 500 déjà rendus, montre que plus d'un millier de ces décisions ou de ces procédures ont été instituées, chiffre évidemment excessif et dépassant toutes les prévisions envisagées.

Causes de cette multiplication.

Le nombre des sur-arbitrages s'est multiplié au-delà des prévisions pour les raisons suivantes:

D'une part, évidemment, l'existence d'un organisme de conciliation et d'arbitrage incite à y recourir et provoque des demandes d'intervention ou de solution qui sans eux seraient restées muettes. Si l'on offre à des justiciables une juridiction parfaitement gratuite, ils n'hésiteront pas à en profiter, puisqu'ils ne risquent absolument rien, sinon l'échec de leurs prétentions, lequel ne se traduit pour eux par aucun sacrifice matériel.

La méconnaissance de leur rôle par les arvitres au premier degré

D'autre part, et surtout, ainsi qu'il a été signalé, les arbitres au premier degré ne sont pas de véritables arbitres. Le plus souvent l'arbitre ouvrier est le secrétaire d'un syndicat ouvrier, l'arbitre patronal le président ou le secrétaire ou le Conseil juridique d'une chambre syndicale patronale. Sans doute, ont-ils qualité pour parler au nom du Groupement ouvrier et patronal et leur compétence technique leur permettrait d'élaborer une solution transactionnelle dans tous les cas où elle est possible... s'ils ne craignaient d'être désavoués par leurs syndicats. C'est là précisément ce qu'il y a de particulièrement délicat et difficile dans la situation actuelle. Un délégué ouvrier expert et arbitre ne déclarait-il pas: "J'en arrive, à l'heure actuelle, à ne plus pouvoir penser personnellement, Chaque fois que je pose une question et que j'essaye d'y apporter une solution, ma personnalité s'efface derrière celle de mes mandants. Je me demande toujours comment ils accepteront la solution que j'envisage ou que j'accepte". Cette transposition du rôle des arbitres a pour effet d'augmenter d'autant le role et la responsabilité des sur-arbitres. Toute l'autorité que les arbitres tiennent de leurs fonctions, ils l'emploieront à tenter de convaincre leurs organisations syndicales respectives mais il leur sera presque impossible d'aller plus loin; la situation des arbitres n'est pas d'ailleurs très différente, quand, au lieu d'être des Présidents ou des Secrétaires de syndicats, ce sont des membres de Chambres de Commerce, ou des Conseils Juridiques, ou même des élus locaux. Par la force des choses, l'arbitre aura tendance à se considérer comme l'avocat de la partie qui l'a désigné et non pas comme un juge pouvant imposer à des plaideurs une solution du litige à laquelle ils n'ont pas consenti. Si bien qu'au fond, la procédure de l'arbitrage est une procé-

Source : BIU Cujas

dure qui se justifie peu. La conciliation peut réussir, l'arbitrage ne réussit pour ainsi dire jamais, surtout lorsque c'est un arbitrage où, au lieu de s'être mises d'accord sur un seul arbitre, les parties désignent chacune leur propre arbitre ce qui est un signe de la profondeur de leur dissentiment.

Insuffisance de précision des pouvoirs

Généralement, le procès-verbal dressé par les deux arbitres se borne à énoncer les deux thèses en présence, parfois même d'une façon très sommaire Il constate que l'arbitre ouvrier soutient la thèse ouvrière , que l'abitre patronal soutient la thèse patronale, sans donner de part et d'autre aucun argument et demande au Président du Conseil de désigner un sur-arbitre pour trancher le différend. Généralement, le procès-verbal est conçu de la façon suivante: "l'arbitre ouvrier et l'arbitre patronal se sont rencontrés tel jour à telle heure, à la Préfecture ou à la Sous-Préfecture; après un échange de vues, ils ont considéré qu'ils ne pouvaient s'accorder et s'en sont remis au Président du Conseil du soin de désigner un sur-arbitre qui aura qualité pour trancher le différend qui les divise".

Crainte des responsabilités

Enfin, il faut tenir compte de la crainte des responsabilités. Parfois les arbitres ont bien dégagé la solution raisonnable, mais ils n'ont pas pu la faire agréer par les intéressés. De crainte de perdre leur situation ou pour toute autre raison, ils n'osent pas prendre sur eux de la leur imposer, et rien n'est aussi curieux à cet égard que l'attitude des parties ou même des arbitres, si le sur-arbitre sent que dans leur for intérieur les uns et les autres sont convaincus de la légitimité ou tout au moins du réalisme raisonnable de la solution qui leur est proposée. Après avoir échangé des observations on parvient à se mettre d'accord sur une solution raisonnable. Mais si le sur-arbitre essaie de faire enregistrer cet accord pour lui donner le poids beaucoup plus considérable d'une entente toujours préférable à une obligation imposée, il se heurtera de la part des parties au raisonnement suivant: "Oui, sans doute, nous ne méconnaissons pas que votre proposition soit équitable, acceptable même, mais au point où en sont les choses nous ne voulons pas avoir l'air de nous concilier. Nous sommes prêts à essayer de faire accepter votre sentence par nos mandants, mais nous vous demandons de substituer votre responsabilité à la nôtre; c'est précisément pour échapper à ces responsabilités que nous vous avons soumis l'affaire. Vous avez qualité pour trancher, tranchez". Et ainsi, soit par suite d'une mésentente profonde et irréductible, soit par suite du caractère que se

Source : BIU Cujas

donnent les arbitres, soit enfin par cette crainte des responsabilités, le sur-arbitrage arrive à être encombré d'instances si nombreuses.

Comment parer à ces inconvénients

On peut se demander s'il n'y aurait pas lieu de créer une sorte de barrage, de filtrage de ces demandes, un sur-arbitrage au premier degré, exercé par une autorité de moindre envergure que le sur-arbitre lui-même, ou encore qui appliquerait les dispositions déjà adoptées dans des circonstances semblables. Aussi bien, par la force même des choses, le nombre des cas, quelque grands, quelque variés qu'ils soient, n'est pas indéfini, et à cet égard la création d'un organisme collectif chargé de coordonner les arbitres et les sur-arbitres s'impose désormais, pour l'élaboration d'une sorte de doctrine qui éviterait aux procédures de se multiplier à l'excès, qui éviterait de lasser les bonnes volontés et les possibilités des arbitres les plus dévoués, tout en conservant à cette magistrature le caractère de variété et d'éclectisme dans son recrutement qui, à notre avis, en fait toute l'originalité et le prix. Nous nous sommes opposés au sein de la Commission ou la question a été discutée, à la création d'une magistrature du travail comme telle, parce que nous craignons qu'à la faveur de cette création on n'institue une sorte de magistrature qui, très vite, se figera et arrivera à priver cet arbitrage de la vie qui impose le recours à des hommes toujours nouveaux au gré des circonstances et des questions qui se posent. Nous verrons d'ailleurs qu'il n'est pas impossible de concilier cette variété à l'origine, cet éclectisme dans le recrutement avec une certaine unité dans les décisions, en superposant au sur-arbitre la Cour Supérieure de l'arbitrage.

A l'encontre de cette solution d'aucuns souhaiteraient à l'instar de ce qui s'est passé en Italie, l'institution d'une véritable magistrature permanente du Travail.

Magistrats spéciaux ou arbitres occasionnels.

"Evitons, disent-ils, de constituer une magistrature d'occasion non rémunérée, car alors la lassitude des sur-arbitres bénévoles s'accentuant, le gouvernement ne trouverait plus que ceux qui ont intérêt à être sur-arbitres et cet intérêt exclurait toute impartialité. Les régimes qui ont dû, pour rendre la justice, et réprimer les fautes, faire appel, faute de ressources à des fonctionnaires gratuits ont été humiliés, débordés et finalement subjugués par la coalition de ceux-ci. Un Etat qui ne veut pas se laisser démunir de ses prérogatives d'autorité dans une matière aussi importante et aussi délicate que le droit social doit avoir les fonctionnaires et surtout

Source : BIU Cujas

les magistrats que lui impose une situation nouvelle: son autorité et la liberté des citoyens sont à soutenir.

Les diverses solutions possibles.

A vrai dire, ne peut-on envisager d'autres solutions qu'une magistrature permanente et spécialisée, et une magistrature intermittente, dispersée, disséminée, à la condition que le recrutement réponde aux conditions indiquées précédemment ne permettent-elles pas de résoudre la question sans les inconvénients signalés? En voici quelques-unes: I° Si l'arbitrage et le sur-arbitrage deviennent et redeviennent des procédures rares, exceptionnelles, alors il suffira pour y faire face de quelques magistrats hautement qualifiés, pleinement indépendants, auxquels seront adjoints le cas échéant les experts indispensables pour les aider à trancher les questions techniques qui se posent à eux. Par exemple, dans l'avenir, étant donné que les arbitrages porteront surtout sur les questions de coût de la vie, de salaire et de conditions économiques d'une région ou d'une industrie, la Statistique générale du travail ou même certains experts comptables seront probablement mis à contribution par les sur-arbitres pour leur servir d'experts dans les matières spéciales; 2° Les fonctionnaires en service pourront, sans excès de charge, ajouter à leurs fonctions normales ces fonctions nouvelles avec l'avantage que la diversité même de leurs fonctions et de leur origine et de leur formation présente quant à la possibilité de les adapter aux questions qui se posent et à la nature même des parties en cause si on ne recourt à eux que dans la limite de leur compétence propre. Si le conflit par exemple est surtout un conflit de nature économique on recourra pour le trancher à des économistes, à des ingénieurs spécialistes, techniciens. Si le conflit est surtout juridique on recourra soit à des magistrats, soit à des professeurs de l'enseignement du droit privé, Il s'agit en somme d'une utilisation des compétences que permet la diversité des fonctionnaires auxquels on recourra et que ne permettrait peut être pas à un même degré la constitution d'une Cour si nombreuse soit-elle, et si divers en soient les éléments constitutifs.

3°.- Si l'arbitrage et la conciliation demeurent aussi fréquemment employés qu'aujourd'hui, il y aura alors lieu d'envisager des organes à deux degrés grâce auxquels précisément pourra être fait le départ entre les affaires susceptibles d'être résolues par l'application d'une sorte de routine traditionnelle, et celles qui, posant des problèmes économiques ou juridiques nouveaux et importants, exigent le concours

Source : BIU Cujas

d'arbitres et de sur-arbitres de grande autorité, mais qui, moins occupés qu'aujourd'hui, pourront suffire à leur tâche.

Du reste, il ne faut pas se méprendre sur la façon dont les choses se passent dans la pratique. La répartition des sur-arbitrages se fait au gré de l'importance qualitative ou quantitative des conflits, de l'autorité ou du rang des arbitres et des sur-arbitres.

Beaucoup plus délicate d'ailleurs est une question que nous réservons pour le moment, puisqu'elle se posera surtout à l'occasion de l'étude juridique des pouvoirs des arbitres, c'est-à-dire celle de la compétence.

Résultats statistiques de l'application de la loi du 3I Décembre I936

Au total, si l'on veut résumer les effets du mécanisme de la procédure de conciliation et d'arbitrage instituée par la Loi du 3I Décembre I936 pendant le premier semestre de son fonctionnement, on constate que, du Ier Janvier au I5 Mai I937; 3.500 conflits du travail ont éclaté. Sur ce nombre, près de la moitié, I458 ont été aplanis par le contact des intéressés eux-mêmes sans recourir à la commission de conciliation du premier degré. C'est du reste, la perspective d'y recourir qui a assuré le succès de ces négociations entre les parties, car, sauf à s'entendre, on estime généralement qu'il vaut mieux le faire sans délai et sans utiliser de procédures officielles.

Sur le reste des conflits, I43I ont été réglés au premier degré, de sorte qu'en somme tout près de 3.000 conflits ou 82 % des conflits ont été tranchés sans délai, Quand il y a volonté de conciliation, la conciliation intervient.

200 conflits seulement ont été réglés au deuxième ou au troisième stade, ce qui signifie donc que faute d'entente au premier degré il y a très peu de chances d'entente au second, et c'est la meilleure justification de la réforme apportée par la Loi du 4 Mars I938 laquelle a supprimé les degrés supplémentaires et s'est contentée de maintenir un seul degré, le degré de laCommission départementale ou le degré de la Commission nationale, selon l'importance ou selon le ressort du conflit.

Quant aux sur-arbitrages à ce moment déjà il en était intervenu 230. Aujourd'hui, leur nombre doit atteindre à peu près 500; ce qui, évidemment, eu égard à l'institution et à son but, est un chiffre beaucoup trop élevé.

Or, comme la réforme adoptée par le Décret du I9 Septembre I937 a eu pour double effet:

I°.- de permettre de recourir à l arbitrage

Source : BIU Cujas

dès le premier échelon de la conciliation, lorsqu'un accord est reconnu impossible par la Commission arbitrale.

2°.- Lorsque les représentants d'une des parties auront refusé de comparaitre devant l'un des organes de conciliation.

Il est à craindre que loin de diminuer, la tâche des arbitres ou des sur-arbitres ne se trouve accrue car lorsque l'on a choisi pour arbitres des personnes trop directement intéressées dans le conflit, trop en rapport de confiance ou de dépendance avec les parties, investies d'un mandat impératif, il n'y aura pas de solution possible à ce stade. La tâche des sur-arbitres risque donc, et les chiffres que je vous ai cités tout à l'heure suffisent à le démontrer, de se trouver aggravée.

Comment l'alléger, tout en conservant le bénéfice indiscutable de l'autorité, de la compétence, de l'impartialité, de la diversité d'origine et de formation des sur-arbitres? A notre avis par la création d'une sorte de Tribunal d'arbitrage du premier degré dont les membres échapperaient aux griefs adressés aux arbitres désignés lors de chaque affaire ou même nommés par avance par les intéressés. Déjà le Décret de Septembre I937 a étendu le choix, puisqu'il a porté le nombre des arbitres figurant sur les listes de I5 à 50, La loi du 4 Mars I938 et les règlements pris pour son application ont confirmé cette manière de voir, et il est à croire que la création d'une juridiction supérieure, c'est-à-dire d'une Cour supérieure de Justice arbitrale, limitant la compétence des arbitres et unifiant la jurisprudence ne parviennent fort heureusement à alléger et à faciliter la tâche des arbitres du premier degré et du sur-arbitre du second degré.

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

Deuxième Partie

LA COMPETENCE DES INSTITUTIONS

Chapitre Ier

LA COMPETENCE "RATIONE PERSONAE" DES ORGANISMES DE CONCILIATION ET D'ARBITRAGE

En principe, les conflits justiciables des organes que nous étudions sont les différends collectifs du travail. Par conséquent, théoriquement, seules, les parties susceptibles d'être impliquées dans un conflit collectif devraient avoir qualité pour introduire une instance ou la défendre dans une procédure de conciliation et d'arbitrage, et il y aurait lieu de renvoyer l'étude de la compétence rationae personae après celle de la compétence rationae materiae des organismes en question. Toutefois, il n'est pas impossible d'inverser les problèmes et d'étudier, dès à présent, qui a le droit d'être considéré comme une partie à une instance, qui peut y conduire les débats, et enfin qui peut y représenter une partie, et cette étude doit toujours être faite en ayant présent à l'esprit le but de la procédure de conciliation et d'arbitrage.

Relations entre la convention collective et l'arbitrage

Au fond, comme nous l'avons dit la conciliation et l'arbitrage se ramènent essentiellement à une sorte de convention collective - convention collective provoquée dans le cas de conciliation réalisée et homologuée, ou convention collective imposée dans le cas d'arbitrage obligatoire. Il y a donc une connexité étroite entre le régime de solution juridique des conflits collectifs et le régime de la convention

Source : BIU Cujas

collective. Si celle-ci est abandonnée à la liberté des parties, si elle est tolérée plutôt que réglementée ou imposée, alors les parties à une instance en conciliation et en arbitrage peuvent être nombreuses et variées.

Si, au contraire, la convention collective fait l'objet d'une réglementation légale et si les personnes qui peuvent y prendre part sont strictement limitées, alors, les parties susceptibles de figurer dans une instance en conciliation ou en arbitrage sont également limitées.

b) en ce qui concerne les parties.

En outre, la portée de la conciliation et de l'arbitrage se reflète sur la qualité des individus ou des groupements qui peuvent y prendre part. Si le but est un but de pure pacification sociale, s'il a pour objet de prévenir, d'atténuer, d'abréger les conflits collectifs industriels, peu importera, dans ce cas, la nature ou l'identité des personnes physiques ou morales qui mettent la paix sociale en question. Ces conflits ressortiront tous, quelle que soit l'identité des personnes en cause de la juridiction arbitrale ou conciliatrice.

Si le but de la conciliation et de l'arbitrage est de favoriser la conclusion de conventions collectives , ce qui est un but plus précis, plus net, plus juridique que le but de politique sociale constitué par l'abréviation ou la prévention ou la solution des conflits collectifs dans le cas où les parties s'y montrent peu disposées, partout où l'on essaie de régler les rapports entre patrons et ouvriers, et salariés, sur la base de relations juridiques et contractuelles, en vue d'éviter le recours à la Loi en donnant à ces relations un caractère volontaire, spontané et libre! partout, en un mot, où l'on essaie de réaliser un droit collectif sur une échelle plus ou moins large, alors, dans ces cas, lorsque la procédure n'est pas seulement une procédure de pacification mais une procédure de quasi réglementation, la notion de partie a la convention collective comme devant les instances de conciliation et d'arbitrage sera beaucoup moins large.

c) en ce qui concerne la portée.

Enfin, troisième hypothèse, si les institutions ont pour objet non seulement d'établir des rapports juridiques contractuels, mais si elles tendent à donner à la convention un caractère institutionnel si elles tendent à en faire une institution quasi légale ou réglementaire, alors elles vont s'incorporer dans une politique sociale à forme particulière et elles dicteront une précision encore plus grande dans la définition des groupements ou des associations qui peuvent en ressortir. Il en est ainsi notamment

Source : BIU Cujas

lorsque l'on essaie de réaliser sous la forme de conventions collectives libres ou de conventions collectives provoquées ou imposées une sorte de législation au second degré, une législation professionnelle de la branche considérée et quand, en particulier, les médiateurs, les conciliateurs, les arbitres sont investis, au nom de l'autorité de l'État ou de tout autre corps qualifié à cet effet, du droit plus ou moins explicitement reconnu de réglementer officiellement les conditions du travail et, en particulier, celles qui tiennent le plus à coeur aux ouvriers, la rémunération du travail, le taux du salaire ou la durée des heures de travail.

Il y a donc un parallélisme étroit entre le degré où la pratique, la législation, la règlementation des conventions collectives sont parvenues, et le point où elles en sont de la définition des justiciables des organes de conciliation et de décision. Les deux solutions sont étroitement liées; elles sont inséparables; l'une commande l'autre. Dans les pays où l'objet essentiel ou unique consiste à maintenir la paix ouvrière, la qualité de partie est reconnue de part et d'autre, c'est-à-dire aussi bien du côté ouvrier que du côté patronal, non pas seulement à des associations professionnelles légales, mais aussi aux groupes indéterminés d'individus. Par exemple, peuvent prendre part à une convention collective et peuvent par extension prendre part à des instances devant des juridictions de conciliation et d'arbitrage des groupes d'individus constitués par des Comités de Grève, par des Comités d'usines par des groupes sans personnalité morale, ou des groupes accidentels. Il peut même se produire ce phénomène paradoxal: une compétence des juridictions arbitrales ou conciliatrices à l'occasion d'un conflit dans lequel un seul individu peut être impliqué.

Au contraire, dans les régimes qui visent à l'établissement de rapports juridiques, ou mieux de relations obligatoires, alors les qualifications exigées des parties deviennent plus strictes, jusqu'à ce que l'on aboutisse au système qui, du côté ouvrier, tout au moins, n'admet comme représentatives de la classe ouvrière que certaines associations professionnelles ou groupements nettement définis, et délimités.

Les trois types de législations

Les trois types de législations positives correspondant à ces trois positions théoriques possibles de la question sont les suivantes:

La Législation anglaise pour un premier type,

La législation allemande avant 1933. La législation australienne et la Législation française de 1892-1919 pour le second type.

Source : BIU Cujas

Enfin, pour le troisième type, la Législation Néo-Zélandaise, la Législation Italienne, et dans une large mesure la Législation américaine du Président Roosevelt et la Législation Française de 1936-1938.

Nous allons donc passer en revue ces trois types de législations, en ayant soin de ne jamais oublier quelles sont les raisons théoriques qui expliquent ces tendances diverses dans le temps ou dans l'espace.

Ier Groupe: législations anglo-saxonnes

Dans les pays du premier groupe, dont le type est constitué par la Législation anglaise, la détermination des parties susceptibles de recourir à la procédure de conciliation et d'arbitrage ne soulève en réalité aucun problème. Ainsi, l'article VIII de la Loi britannique sur les conseils industriels de 1919 définit de la façon suivante les conflits ressortissant de son application. "L'expression conflits industriels" désigné tout différend ou tout désaccord d'opinions entre employeurs et ouvriers ou entre ouvriers et ouvriers, portant sur l'emploi ou sur le refus d'emploi d'une personne donnée, sur les conditions générales auxquelles elle est soumise ou sur les conditions particulières auxquelles elle doit être employée".

La loi britannique et sa définition des conflits industriels.

Cette définition est extrêmement compréhensive et chose curieuse, elle se rapproche singulièrement de la définition de notre propre législation sur la compétence des Conseils de prud'hommes, lesquels ont qualité pour juger des conflits du travail privé. En effet, dit la Loi française, la juridiction des conseils de prud'hommes, est instituée pour terminer, par voie de conciliation, les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail dans le commerce, l'industrie et l'agriculture, entre les patrons et leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis de l'un et de l'autre sexe qu'ils emploient. Ils jugent les différends à l'égard desquels la conciliation a été sans effet.

Pourquoi la Législation anglaise se rapproche-t-elle tellement de la législation française visant les conflits individuels alors que la Législation anglaise vise surtout les conflits collectifs ? Ceci tient à ce qu'en Angleterre, il n'existe point de juridiction spéciale pour trancher les conflits individuels du travail . Ceux-ci sont soumis aux tribunaux de droit commun. La caractéristique de la justice anglaise est en effet de ne connaitre qu'une sorte de tribunaux. Qu'il s'agisse de conflits administratifs commerciaux, prud'hommaux ou civils, c'est une seule et même juridiction qui a compétence alors qu'en France, il existe des juridictions particulières pour

Source : BIU Cujas

chacune de ces sortes de causes.

La loi canadienne

Un certain nombre de législations de l'Empire britannique se sont inspirées de la tendance de la Loi anglaise, surtout dans les Dominions ou l'assimilation à la mère-patrie est particulièrement marquée. La loi canadienne a une acception aussi large de la notion de conflits industriels, et elle prévoit expressément la manière dont doivent être représentés les demandeurs quand ils n'appartiennent pas à une association professionnelle (art. II e et art. I6 c / de la loi canadienne)Ceci indique bien que les associations professionnelles ne sont pas seules qualifiées pour introduire une instance ou figurer dans une procédure de conciliation et d'arbitrage puisqu'à défaut d'associations professionnelles, la Loi détermine comment elles seront représentées. Pratiquement, d'ailleurs, ce sont presque toujours des associations professionnelles qui se présentent comme parties dans les conflits importants.

En résumé dans le premier Groupe, étant donné le but de conciliation et de paix sociale poursuivi, la procédure est réduite au minimum et la compétence de ces juridictions est extrêmement large puisqu'elle peut englober jusqu'à des individus isolés.

2ème groupe encouragement aux conventions collectives

Le système du deuxième groupe est celui qui met au premier rang le souci de favoriser, par l'intermédiaire des institutions de conciliation et d'arbitrage, la conclusion de conventions collectives de travail. On saisit ici, sur le vif, une orientation vers le droit collectif et, par conséquent, on constate dans la pratique la priorité donnée aux associations professionnelles ou tout au moins aux groupements en qualité de parties à la procédure. Il ne s'agit plus ici uniquement de paix sociale, il s'agit de travailler, en quelque sorte, à l'édification du droit collectif, situé à égale distance du droit public proprement dit et du droit privé; Pour que ce droit collectif mérite véritablement ce nom, il doit être réalisé avec l'adhésion ou le concours effectif de groupements et particulièrement de groupements qualifiés. L'exemple de notre propre pays est symptomatique du parallélisme entre les deux idées.

La loi française de I892 sur la conciliation l'arbitrage facultatif.

Au début en I892 le syndicat professionnel, tout en étant reconnu comme organe représentatif des intérêts collectifs, est loin d'en avoir le monopole. Au moment où la Loi de I884 a été discutée, trois tendances se partageaient en effet l'opinion:

La tendance syndicaliste autoritaire, représentée par les ouvriers qui auraient voulu, dès ce moment, que seul le syndicat unique eut qualité pour représenter l'ensemble de la profession, de façon à

Source : BIU Cujas

les trois tendances doctrinales lors de la loi de 1884:

éviter la concurrence déloyale des syndicats dissidents suscités la plupart du temps, disaient les travailleurs, par les patrons.

a) syndicalisme autoritaire.

La tendance corporative représentée à cette époque par les catholiques sociaux, à la tête desquels se trouvaient le Comte Albert de Mun, et le Marquis de la Tour Du Pin, lesquels voulaient ressusciter en la rajeunissant l'ancienne corporation de l'ancien régime, dans laquelle ouvriers et patrons auraient collaboré avec une certaine hiérarchie, et corporation qui était favorisée par l'attribution de privilèges par rapport aux autres associations qui, tout en étant autorisées, n'auraient pas été investies des mêmes pouvoirs.

b) corporatisme traditionnel.

c) Libéralisme individualiste

Enfin, le troisième courant était le courant Libéral, qui, au nom de la liberté, se refusait à interdire plus longtemps les Associations professionnelles, mais lequel aussi, au nom de la même liberté prétendait lutter contre le monopole d'un syndicat quelconque et contre l'obligation imposée directement ou indirectement à un travailleur ou à un employeur de faire partie, d'adhérer à un groupement professionnel. Pluralité de syndicats. Interdiction d'attribuer à l'un d'eux le monopole de la représentation professionnelle ou la priorité dans la représentation professionnelle, telles étaient donc les conclusions de ce troisième courant, lequel triompha notamment en raison de la défense qu'en présenta le Ministre de l'Intérieur d'alors, Waldeck-Rousseau, qui a attaché son nom à la Loi de 1884 sur les syndicats professionnels.

Mais si ce principe triompha, si on se refusa à accorder aux syndicats le monopole de la représentation professionnelle, en même temps on sentit la nécessité de conférer aux accords conclus à l'issue d'un conflit un caractère collectif. C'est pourquoi la Loi de 1892 essaya de concilier ces deux idées contraires, l'idée de la liberté et de la pluralité des représentants ou des groupements représentatifs, et en même temps l'idée de la nécessité de s'acheminer vers le droit collectif en encourageant les accords entre groupements.

La conciliation de l'individuel et du collectif dans la loi de 1892

Pour concilier ces deux idées, d'une part, la Loi de 1892 spécifie que les patrons et les ouvriers entre lesquels s'est élevé un différend d'ordre collectif portant sur les conditions du travail peuvent saisir des questions qui les divisent un Comité de conciliation ou à défaut d'entente devant ce comité un conseil d'arbitrage. D'autre part, et pour respecter le principe de la souplesse, de la pluralité et de la liberté, la Loi décide qu'elle ne définira pas la manière dont seront constitués ces groupes. Néanmoins,

Source : BIU Cujas

elle décide aussi que s'il s'établit un accord sur les conditions de la conciliation, ces conditions seront consignées dans un procès-verbal dressé par le juge de paix et signé par les parties et par leurs délégués. C'est ainsi que pendant toute la période de I892 à I9I9 l'immense majorité des conventions collectives ont été conclues. La plupart des conventions collectives ou considérées comme telles en France étaient de simples procès-verbaux de conciliation à l'issue de grèves, et ceci expliquait à la fois la multiplicité, le peu de membres qu'elles réunissaient, en même temps que la précarité des conventions collectives signées dans des conditions pareilles, vouées à l'avance à n'être pas respectées au moindre changement survenu dans les conditions économiques.

La loi de I9I9 est imbue du même esprit.

Cet état d'esprit, tendant à ne pas investir les syndicats d'un pouvoir excessif ou d'un monopole se retrouve d'ailleurs dans la Loi du 25 Mars I9I9, articles 3I et suivants du livre I du Code du travail. Ce texte porte que "la convention collective de travail est un contrat relatif aux conditions de travail "conclu entre d'une part les représentants d'un syn- "dicat professionnel ou de tout autre groupement d' "employés (ainsi qu'un comité de grève, même non in- "vesti de la personnalité morale peut être partie à la convention collective comme représentant des employés)" et d'autre part, les représentants d'un syn- "dicat professionnel ou de tout autre groupement d' "employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à "titre personnel ou même un seul employeur".

La caractéristique d'une convention collective, c'est qu'elle est toujours collective du côté des travailleurs, mais peut être individuelle du côté de l'employeur. Il en est ainsi par exemple dans une région où il n'y a qu'un seul employeur dans une industrie déterminée.

Le caractère principalement pacificateur de ces procédures ressort de ces dispositions qui prendront tout leur relief quand nous les comparerons par contraste avec les dispositions beaucoup plus rigoureuses et plus précises de la Législation de I936-I938 La procédure de I892 est, il est vrai, une procédure occasionnelle, une procédure facultative, alors que la procédure de 1936 est une procédure régulière, une procédure obligatoire, mais jusqu'à l'année dernière on constate, en somme, la double tendance à encourager les conventions collectives et la conciliation et l'arbitrage, tout en les tempérant par un libéralisme qui se traduit à la fois par la multiplicité des groupements susceptibles de représenter les intérêts en cause, et par l'institution de procédures et d'organes devant lesquels le recours des parties n'est pas obligatoire, mais purement facultatif.

Source : BIU Cujas

Du reste même depuis I936 le caractère collectif des conflits et la compétence ratione personae des juridictions conciliatrices ou arbitrales ne sont rien moins que réglées chez nous. Nous participons en somme du caractère d'une sorte de législation expérimentale, d'une institution qui se cherche et ce qui peut consoler, c'est que nous ne sommes pas les seuls à nous trouver dans cette situation. L'incertitude en cette matière dans la législation et dans la pratique se rencontre aussi en Suède, en Hollande, en Autriche, La loi suédoise du 28 Mai I920, paragraphe IV, confère le droit d'intenter une action en conciliation à des groupes non organisés en même temps qu'à des groupes organisés, ou à des associations professionnelles, comme le fait notre Loi du 25 Mars I9I9 précitée.

Cette tendance se retrouve ....en Suède.

La loi hollandaise du 4 Mai I923 porte, dans son article III numéro 1, qu'il suffit qu'un différend ait donné lieu ou menace de donner lieu à un lock out ou à une grève s'il y a au moins 50 salariés intéressés pour qu'il y ait matière à conciliation et à arbitrage. Le caractère collectif dépendra donc non point de la nature ou de la constitution juridique du Groupement impliqué, mais du nombre des ouvriers intéressés, quel que soit le lien qui les unit:

.. en Hollande

La loi autrichienne du I8 Décembre I9I9 est, elle-même, extrêmement souple: Aussi bien les offices de conciliation peuvent être saisis de conflits ressortissant, par leur nature, soit du tribunal industriel chargé de régler les conflits collectifs, soit des tribunaux de prud'hommes chargés de trancher les conflits individuels. C'est un peu ce qui se passait avant la guerre en Allemagne où les conseils de prud-hommes avaient dans leurs attributions non seulement la solution des conflits individuels mais aussi la solution des conflits collectifs. Telle a été pendant longtemps, jus u'en I936, la compétence des Conseils de prud'hommes en Alsace, qui avaient hérité du régime allemand ces attributions que ne connaissent point les conseils de prud'hommes français. Leur compétence n'est pas limitée; il appartient au président de ces juridictions de décider s'il se saisira ou non des conflits collectifs qui lui sont présentés. Le caractère pacificateur de sa mission et le fait qu'un cas concret peut, par une solution amorcer une série de décisions plus larges, justifient pleinement cette extension. Du moment que l'on a la bonne fortune de posséder un tribunal composé paritairement et dans lequel on pourra tenter, sinon être certain, d'obtenir

...en Autriche.

« Les Cours de Droit »
Source : BIU Cujas 3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X

La législation allemande avant 1933 et le droit collectif.

la solution pacifique d'un conflit, on a, de par cette existence même le devoir d'y recourir. Ainsi, les groupements organisés ne sont pas seuls à pouvoir s'adresser aux offices de conciliation. La législation allemande, antérieurement à l'arrivée au pouvoir du troisième Reich était la plus typique de ce lien entre les conventions collectives, la conciliation et l'arbitrage. L'Allemagne s'était orientée nettement dans la voie du droit collectif du travail. Comme toujours en matière sociale elle a été peut-on dire à l'avant, en flèche du progrès et de la législation. Elle essayait de réaliser le droit collectif par trois moyens.

1°.- En favorisant la conclusion de conventions collectives qui étaient parvenues à régir le statut de l'immense majorité des travailleurs industriels. A un certain moment, les conventions collectives allemandes régissaient 13 millions de travailleurs germaniques.

2°.- En faisant de la convention collective un véritable instrument de législation privée par le droit accordé au Ministre du Travail d'étendre le bénéfice et l'obligation de ces conventions à des entreprises ou à des régions qui n'y étaient pas parties.

3°.- Enfin, en confiant expressément aux consiliateurs et aux arbitres la tâche d'élaborer le droit collectif, en prêtant leur aide à la conclusion d'accords collectifs (paragraphe III du décret du 30 Octobre 1923 relatif à l'arbitrage et à la conciliation)

Somme toute, la Législation allemande a fait 13 ans avant la nôtre ce qu'a fait notre Loi du 24 Juin 1936.

Il s'ensuit donc nécessairement que la notion de parties à la procédure de conciliation et d'arbitrage devait coincider avec la notion de parties à une convention collective, laquelle comprend, à la fois, des accords s'appliquant à une branche d'industrie ou une profession et ceux intéressant le personnel d'une entreprise, encore que, cependant, seules les premières eussent légalement droit à l'appellation de contrats collectifs stricto sensu, avec tous les avantages, toutes les caractéristiques attachées à ces conventions touchant notamment leur irrévocabilité et autres conditions.

Mais bien entendu comme dans la Loi française il n'y avait pas symétrie entre les deux parties à cet égard, attendu que si pour les parties ouvrières ou employées il est indispensable afin qu'il y ait convention collective que ce soit un groupement qui y prenne part Au contraire, en ce qui touche les patrons

Source : BIU Cujas

ce peut être aussi bien un groupement régulièrement constitué qu'un groupement momentanément formé ou même un employeur individuel.

3me groupe: Les régimes autoritaires ou obligatoires.

Le système allemand, contractuel dans son principe mais réglementaire dans son extension possible, constitue la transition entre les régimes purement libéraux et facultatifs du premier type et les régimes autoritaires et obligatoires du troisième système, auquel appartiennent aujourd'hui la Russie, l'Italie, l'Australie et dans une certaine mesure les Etats-Unis avec les Codes industriels de Roosevelt, et la France depuis 1936, avec les Accords Matignon et la Loi du 24 Juin de cette année.

Dans ces régimes, par le moyen combiné de conventions collectives généralisées et comportant obligatoirement mention de certaines conditions du travail, et en particulier de tarifs minima de travail, et d'un système de conciliation et d'arbitrage obligatoires suppléant à l'accord volontaire des parties, par une décision qui s'impose à eux, on aboutit à réaliser une véritable politique sociale par la voie contractuelle ou arbitrale. Il est certain que cette extension des conventions collectives et des juridictions du travail a une influence sur la qualité des parties admises à y prendre part ou y figurer; encore que parfois le législateur ne tire pas immédiatement cette conséquence de ses réformes ou encore que, s'il les en a tirées, la pratique l'amène à faire machine en arrière en vue de combattre un monopole qu'il avait peut-être accordé prématurément à telle ou telle fraction de la population ouvrière.

La loi néo-zélandaise.

La Nouvelle Zélande est dans la matière un véritable pionnier. C'est chez elle que dès l'année 1894 a été institué, pour la première fois, l'arbitrage obligatoire dans le dessein, d'ailleurs avoué, de favoriser la création des syndicats professionnels. Tel était donc en partie le but de la Loi, il est compréhensible que ce soit uniquement aux syndicats professionnels et aux syndicats professionels remplissant certaines conditions qu'ait été accordé le droit de figurer soit dans des conventions collectives, soit dans des procédures relatives à la conciliation ou à l'arbitrage des conflits collectifs du travail. La définition donnée par la loi Néo-Zélandaise d'un différend industriel est tout à fait typique à cet égard et elle se ressent de cette préoccupation.

"Un différend industriel, dit la Loi du Ier Octobre 1925, momentanément suspendue en 1931 et réintroduite en 1936, est un différend entre un ou plusieurs employeurs une ou plusieurs associations ou sociétés industrielles de chefs d'entreprises, et une

Source : BIU Cujas

ou plusieurs sociétés ou associations d'ouvriers à propos d'un différend d'ordre industriel. Les seules associations professionnelles admises devant les commissions d'arbitrage sont celles inscrites sur les registres de l'industrie".

Le même principe se retrouve dans l'Etat australien de la Nouvelle Galle du Sud. Il n'y a donc ici nulle discussion possible. Les syndicats professionnels seuls ont qualité pour prendre part à un conflit collectif, ou pour intenter une action devant les juridictions compétentes, et n'est considéré comme un syndicat professionnel que le syndicat régulièrement constitué et enregistré.

La législation italienne

Le meilleur exemple de la corrélation entre le but de l'arbitrage et la qualité des parties est donné par la Législation italienne. Celle-ci, par la Loi du 3 Avril 1936 sur la réglementation officielle du travail collectif, et par le règlement d'exécution du Ier Juillet 1926 a institué une procédure de conciliation et d'arbitrage devant un tribunal quasi judiciaire et dans des formes qui rappellent celle des procédures privées, notamment en raison de la façon dont la juridiction l'a interprétée. Cette juridiction de la magistrature du travail, comme on l'a appelée quelquefois, réduit en quelque sorte en elle-même les trois fonctions que nous avons assignées aux procédures diverses et qui consistent:

1°.- à maintenir la paix sociale,

2°.- à élaborer le droit collectif contractuel,

3°.- à établir les pratiques sociales obligatoires des conditions du travail.

La compétence de la magistrature du travail

Etant donné ce rôle quasi législatif ou règlementaire attribué à la magistrature du travail, les parties qualifiées pour comparaitre devant elle, sont, même du côté patronal, et ceci est particulièrement intéressant parce que c'est une innovation que nous ne trouvons dans aucune autre législation sauf dans la législation française contemporaine, - les parties qualifiées pour comparaitre devant elle, sont même du côté patronal les associations professionnelles reconnues. Et parmi les conditions exigées pour la reconnaissance officielle figurent les garanties politiques à l'égard du régime au pouvoir. Les articles qui nous intéressent dans cette Loi du 3 avril 1926 sont les suivants, et vous allez voir combien j'ai raison de dire qu'ils sont imprégnés de ce triple but assigné à la Législation.

Art. 73.- "Tous les différends relatifs à la discipline des rapports collectifs du travail concernant soit l'application des contrats collectifs ou autres règles en vigueur, soit la demande de nouvelles

Source : BIU Cujas

conditions de travail sont de la compétence des Cours d'Appel fonctionnant comme magistratures du travail" Donc, premier article, quels sont les différends qui sont de la compétence de la magistrature du travail?

Article I4: -"A cet effet, il est établi auprès de chacune des I6 cours d'appel une section spéciale composée de 3 Magistrats dont un président de section et deux Conseillers à la Cour d'appel auxquels sont adjoints chaque fois deux citoyens experts dans les problèmes de la production et du travail, et choisis par le premier Président" Donc, composition mixte, composition judiciaire et composition professionnelle. Composition professionnelle paritaire grâce à la présence de deux experts l'un ouvrier, l'autre patron. Mais composition dont la désignation des membres est laissée à la discrétion du premier président.

Article I7: "L'action en justice pour les différends relatifs aux bons rapports collectifs du travail appartient uniquement aux associations reconnues légalement exercée contre des associations légalement reconnues là où il en existe". On ne peut affirmer en termes plus nets que la condition pour figurer dans une instance soit comme demandeur, soit comme défendeur, est la qualité d'association professionnelle légalement reconnue.

"Dans le cas contraire, l'action est entendue contradictoirement avec un mandataire spécial nommé par le Président de la Cour d'appel" - Si par conséquent une des parties n'a point d'association ou ne fait point partie d'une association, il appartiendra au Président de la Cour d'appel de le pourvoir d'un mandataire, qui aura qualité pour le représenter au même titre que si l'association était légalement constituée. Dans ce dernier cas chacun des intéressés est admis à intervenir librement dans le procès... Quand des associations d'employeurs ou de travailleurs font partie d'une fédération ou d'une confédération ou quand des organes centraux de liaison ont été établis entre associations d'employeurs et travailleurs, l'action en justice ne peut être engagée s'il n'a pas été établi que la fédération ou confédération ou l'organe central de liaison ont tenté sans succès de résoudre amiablement le différend".

Donc, premier principe: conciliation. Deuxième principe: conciliation à l'intérieur même de la profession, principe conciliation par les fédérations lesquelles étant éloignées du conflit lui-même seront plus qualifiées pour le trancher et subordination de l'instance à la preuve que l'on apportera que cette tentative de conciliation purement professionnelle et

Source : BIU Cujas

interne a été recherchée et qu'elle n'a point abouti.

"Seules les associations légalement reconnues peuvent représenter devant la Justice tous les employeurs et les salariés de la catégorie pour laquelle elles sont constituées et dans les circonscriptions territoriales de leur ressort".

La législation soviétique

En Russie des Soviets, en cas de différend collectif porté devant les chambres de conciliation et les tribunaux d'arbitrage ne sont parties à la procédure du côté des ouvriers que les syndicats et du côté patronal si l'on peut s'exprimer ainsi dans une organisation socialisée, ce sont ou des employeurs individuels dans la mesure ou il en subsiste, ou bien pour les entreprises d'état ou les associations d'entreprises de cette nature, les trusts ou autres organismes jouissant de la qualité de représentants moraux de ces entreprises.

La législation américaine de Roosevelt

Les deux dernières venues parmi les législations en la matière sont celles des Etats Unis et de la France. Toutes deux inspirées par le désir de respecter le plus possible la liberté contractuelle des parties, la discipline inséparable d'une organisation rationnelle des relations industrielles, et la liberté syndicale au sens véritable du terme, c'est-à-dire la liberté pour les travailleurs de s'organiser librement, sans se heurter à la résistance ou à la pression patronale. Le parallélisme entre la Législation de la N.R.A. de Roosevelt sous la forme des codes industriels et la législation sociale du gouvernement du rassemblement populaire, sous la forme des Accords Matignon et des conventions collectives conclues et généralisées en vertu de la loi du 24 Juin 1936, ce parallélisme est tout à fait frappant.

Aux termes du code industriel-type de 1933, les codes industriels, c'est-à-dire les règlements d'ateliers établis autant que possible par voie d'accord entre patrons et salariés, ou à défaut d'entente par voie de décision prise d'office, ces codes doivent obligatoirement contenir mention des salaires minima et de la durée maximum du travail, le tout bien entendu assoupli selon la nature, la situation géographique des entreprises. Or, pour que ces clauses, tout en respectant au fond les chiffres fixés par les codes types, reflètent véritablement les rapports de forces économiques en présence, il est indispensable que les ouvriers soient représentés par des mandataires dûment qualifiés et qu'à cet effet la liberté syndicale soit entière et qu'elle soit protégée

Dans ma dernière leçon, j'avais abordé l'examen de la manière dont la Législation américaine de Roosevelt et la législation française de 1936 avaient

Source : BIU Cujas

assuré la représentation des ouvriers et des patrons dans les organismes chargés de régler amiablement les conflits du travail. Je vous disais que l'une des premières conditions pour que cette représentation fût sérieuse était le respect de la liberté syndicale et nous allons voir qu'effectivement la législation de Roosevelt a placé la préoccupation de la liberté syndicale en tête de ses dispositions.

La liberté syndicale dans les Codes Roosevelt.

Les codes industriels y attachent une importance particulière. C'est pourquoi les industriels y ont fait une telle opposition et ont été jusqu'à obtenir de la Cour suprême l'annulation pour inconstitutionalité de la Loi sur le redressement industriel. Mais par la suite, une Loi nouvelle, la Loi Wagner, a confirmé les droits des syndicats et a défini les parties qualifiées pour participer aux conventions collectives et aux procédures d'arbitrage et de conciliation.

Le principe de la liberté syndicale a été posé dans un des articles les plus importants et les plus controversés du"Code industriel-type" : l'article 7 paragraphes A, B et C, ainsi conçu:

L'article 7; paragr.a) b) et c) du Code-Type.

"Tous les codes de concurrence loyale, accords ou licences approuvés ou délivrés en application du présent titre doivent contenir les stipulations suivantes:

I°.- Les travailleurs auront le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire des représentants de leur choix, et seront exempts de toute ingérence de la part de leurs employeurs ou agents de ceux-ci dans la désignation de leurs représentants, dans l'organisation qu'ils se donneront et dans toute autre activité concertée aux fins de négociation collective, ou d'aide ou de protection mutuelle.

2°.- Aucun travailleur ou aucune personne en recherche d'emploi ne doit être requise comme condition d'embauchage de s'affilier à un "syndicat d'entreprise (I)ou de s'abstenir de s'affilier à une organisation ouvrière de son choix, de l'organiser et de l'assister".

(I)

On appelle Syndicats d'entreprises par opposition à syndicat général, ceux qui groupent les ouvriers ou le personnel attaché à un établissement déterminé et avec lequel l'employeur décide qu'il traitera seul, à l'exclusion de l'immixion de toute autre organisation ou de toute autre personne n'appartenant pas à son personnel".

Source : BIU Cujas

3°.- Les employeurs appliqueront la durée maximum de travail, le taux minimum de salaire, et les autres conditions d'emploi prescrites ou approuvées par le Président.

"A défaut d'un accord mutuel approuvé par le Président, celui-ci pourra entreprendre une enquête sur les habitudes de travail, les méthodes, les salaires, la durée de travail et les autres conditions d'emploi dans la profession ou branche d'industrie considérée. Sur la base de ces enquêtes, et après avoir entendu toute personne qu'il jugera opportun, il pourra promulguer un code de concurrence loyale limitée, fixant la durée maximim du travail, les taux minima de salaire, et autres conditions d'emploi dans les professions, industries ou branches ayant donné lieu à l'enquête, qu'il jugera nécessaires pour l'exécution du programme défini au présent code". et ce code portera effet comme un code de concurrence loyale approuvé par le Président, en vertu de l'alinéa A de l'article III".

Par conséquent, aux termes de cet article, de deux choses l'une. Ou une convention collective est conclue entre patrons et ouvriers pour la détermination des conditions loyales de concurrence, - ou il n'est pas possible d'obtenir volontairement la souscription à un tel engagement. En ce cas le Président se substitue aux intéressés défaillants; il prend l'initiative d'un règlement qui vaut code industriel et dont l'exécution sera assurée comme une convention librement conclue.

Les problèmes soulevés par l'application de l'art. 7

L'application de cet article soulevait trois problèmes:

I°) obtenir l'observation des taux minima de salaires de la durée maxima du travail et des autres conditions prévues dans le code industriel.

2°) régler les différends auxquels donne lieu l'interprétation des clauses du travail ou qui surgissent lorsque les travailleurs essayent d'obtenir des conditions plus avantageuses que celles prévues par le code.

3°) enfin, procurer une amélioration de leurs conditions d'emploi et de rémunération aux travailleurs de catégories supérieures auxquels les codes ne s'appliquent généralement pas.

Les problèmes du premier groupe sont ceux que les Anglais et les Américains appelle "Labour complaints", revendications des travailleurs.

Ceux du second groupe constituent les conflits du travail (labour disputes)

Deux moyens étaient employés à l'origine pour régler ces différends. D'une part, des organismes

Source : BIU Cujas

Les moyens de solution

étaient créés par le gouvernement à la manière de nos commissions: savoir des conseils régionaux et un conseil national. D'autre part, les codes industriels eux-mêmes instituaient des organes généralement établis sur la base paritaire. Ici encore, comme dans notre propre législation, étaient prévus deux sortes d'organismes; ceux annexés par les particuliers eux-mêmes à leurs conventions collectives pour l'interprétation et l'application de celles-ci; ou, à défaut de stipulation des conventions collectives , organisation d'un système de représentation officielle, conseils régionaux, conseils nationaux.

La lenteur et l'insuffisance de la création de Comités

Malheureusement, le nombre de ces commissions fut très restreint, puisque sur 325 codes industriels approuvés par le Président à peine une vingtaine contenaient la stipulation de ces organismes et la désignation de ceux qui en faisaient partie. Or, les travailleurs les réclamaient impérieusement. Ils les tenaient pour excellents. Ils demandaient instamment que des Commissions de conciliation fussent établies pour chacune des principales industries, en leur donnant le caractère d'organes administratifs . Ils souhaitaient que ces Commissions fussent composées en nombre égal de représentants des patrons et de représentants des salariés avec un président impartial élu par les membres de la Commission. Ils demandaient aussi qu'elles fussent chargées de régler les différends au sujet de la durée du travail et du taux des salaires, étant bien entendu toutefois que l'on pourrait avoir recours dans ce but à un organe de conciliation approprié. En d'autres termes, tout en souhaitant la création d'organismes permanents, conçus sur la base paritaire, ils estimaient que le cas échéant il devait être loisible d'y adjoindre ou d'y substituer des organes spécialisés si les questions en cause justifiaient cette désignation.

Les protestations et les réclamations ouvrières.

Pour légitimer leurs revendications, les syndicats proposaient de confier la désignation du ou des représentants ouvriers à la Commission consultative du travail. Ils déclaraient à ce sujet que des commissions impartiales composées d'hommes au courant de la technique industrielle, étaient nécessaires pour assurer le règlement méthodique et spécifique des différents soulevés par les dispositions des codes; et pourcontribuer, par toute autre voie juridique et pacifique, au maintien de la bonne harmonie dans les relations industrielles. Au fond, ils souhaitaient la création et la généralisation de ces organes dans le but de créer un droit coutumier des

Source : BIU Cujas

relations industrielles pour les branches d'industrie soumises à leur juridiction.

Le Conseil National du Travail.

De ces revendications sortirent un certain nombre de réformes qui permirent aux ouvriers de croire avoir obtenu satisfaction. Au mois d'Août 1933, quelques mois après l'adoption de la Loi sur le redressement industriel, le président créa un Conseil national du travail. Il était composé de 7 membres: un président impartial, le Sénateur Wagner, trois représentants des travailleurs représentant les trois grandes tendances qui se partageaient le monde ouvrier aux Etats-Unis. M. William Green, qui représentait la Fédération américaine du travail, l'équivalent de notre ancienne C.G.T., M. Lewis grand adversaire de Green et qui représentait en Amérique ce qu'était la Confédération unitaire du travail, avant l'unification et Wolmann.

A côté de ces trois représentants ouvriers, et pour faire équilibre trois représentants patronaux.

La mission de ce conseil du travail était double: I° régler tous les conflits du travail et tous ceux qui pourraient menacer la paix dans l'industrie américaine, 2° établir des conseils du travail locaux et régionaux, à charge d'en faire élire les membres par une procédure électorale organisée par le Conseil lui-même. Cet organe n'était donc pas seulement un organe de juridiction, de pacification. C'était aussi un organe d'administration ayant pour but de créer des organes relevant de lui, des sortes de filiales ou de succursales ou d'agences locales ou régionales.

Les Conseils Régionaux.

20 conseils régionaux furent ainsi institués, et y réglèrent amiablement, par voie de médiation, un grand nombre de différends. Mais la question la plus délicate et qui se rattache précisément à celle actuellement étudiée fut la question de la représentation ouvrière. Pour tourner l'art. 7 du Code industriel, les employeurs avaient institué de nombreux syndicats d'entreprises ("shop unions") Tel avait été le cas chez Ford, qui ne voulait à aucun prix avoir quoi que ce fût à faire avec les représentants soit de l'American Federation of labour, soit de la Federation placée sous l'obédience de M. Lewis. Appliquant le principe "Charbonnier est maitre chez lui" il ne voulait avoir à faire qu'à son personnel et par l'intermédiaire d'un syndicat composé de membres de ce personnel. Or les travailleurs prétendaient que ces organes étaient des dissidents, dont les membres et les dirigeants étaient de simples instruments entre les mains du patronat. Ils réclamaient donc la suppression de cette pratique, ou demandaient que la liberté syndicale fût tout au moins véritablement assurée.

Source : BIU Cujas

La loi Wagner de I935

Pour parer aux risques et aux conflits qui menaçaient de se produire à la suite de la suppression de la garantie contenue dans l'article 7 précité, une Loi du 5 Juillet I935 sur les conflits du travail provoquée par l'initiative du Sénateur Wagner ("Wagner Act")a réalisé deux progrès.

I°) elle a repris et élargi les clauses protectrices du droit syndical qui figuraient dans la Loi de redressement industriel national.

2°) Elle a complété et perfectionné les institutions américaines de conciliation et d'arbitrage.

Partant de l'idée que les principes de concurrence loyale s'imposent non seulement dans les rapports économiques entre industriels, mais surtout dans les rapports sociaux entre employeurs et salariés, la Loi du 5 Juillet I935 sur les conflits de travail a assimilé à des pratiques déloyales à l'égard du travail et elle a interdit, notamment à ce titre, les méthodes suivantes:

Protection de la liberté syndicale

I°) Entrave ou mise en cause de l'exercicedu droit des salariés de s'organiser librement, de former, d'adhérer ou de soutenir des organisations ouvrières, - de conclure des conventions collectives par l'intermédiaire de représentants de leur propre choix, et d'entreprendre des actions concertées aux fins de négociation collective ou de tout autre aide et protection mutuelle.

Interdiction de l'ingérence patronale

2°)Domination d'une organisation ouvrière, intervention dans son institution ou dans son administration, ou soutien financier ou autre.

Monopole possible du syndicat majoritaire.

3°) Encouragement ou entrave à l'adhésion à une organisation ouvrière par des mesures de discrimination dirigées contre le salarié au moment de son embauchage ou pendant la durée de son emploi.

Toutefois, un employeur peut convenir avec l'organisation la plus représentative aux termes de la loi, c'est-à-dire le syndicat qui réunit la majeure partie des travailleurs de la profession - que l'embauchage du travailleur sera subordonné à la condition que celui-ci fasse partie de l'organisation ouvrière contractante. Il y a donc ici une dérogation fort importante au principe de la liberté de l'adhésion. En effet si un syndicat ouvrier majoritaire par hypothèse, c'est-à-dire groupant la majeure partie des travailleurs de la profession ou des travailleurs groupés dans une industrie, spécifie au moment de la signature d'une convention collective avec un employeur que celui-ci s'engage à ne point employer d'ouvriers qui ne soient pas adhérents au syndicat signataire, nonobstant la disposition précédente, cette clause sera valable. En d'autres termes la majorité

Source : BIU Cujas

peut faire la Loi à la minorité. Le syndicat le plus représentatif peut imposer au patron l'obligation de n'employer dans l'atelier que des ouvriers appartenant au syndicat en question et ceci pour une double raison:

1°- une raison juridique: la liberté des conventions,

2°- Raison économique et sociale, l'opportunité de ne point avoir dans une usine, de dissidents, d'ouvriers appartenant à un syndicat autre que le syndicat signataire, ce qui est généralement la cause de difficultés, de conflits à l'intérieur même de l'atelier.

3°- Interdiction de congédier ou de léser de toute autre manière un salarié qui a porté plainte ou témoigné au cours d'une instruction.

4°- Défense pour un employeur de se refuser à conclure une convention collective avec les représentants qualifiés des salariés, c'est-à-dire ceux que librement les salariés se seront donnés comme mandataires.

Les nouvelles dispositions tendent donc non seulement à protéger les syndicats dans l'exercice de leur droit syndical, mais encore à faire d'eux les représentants qualifiés de la main d'oeuvre, lors des pourparlers engagés en vue des conventions collectives. En somme, les Etats-Unis partis de l'idée de la liberté intégrale, de la liberté presque anarchique, sont arrivés, au contraire, à être presque le plus autoritaire de tous les pays puisque le syndicat majoritaire est investi d'une sorte de monopole à la fois dans la négociation, dans la signature des conventions et aussi dans la fourniture de la main d'oeuvre aux employeurs avec lesquels il a traité, puisqu'il peut imposer à ceux-ci l'obligation de n'employer que des travailleurs adhérents au syndicat majoritaire.

Le Conseil National des relations industrielles.

En vertu de la Loi du 5 Juillet 1935 sur les conflits du travail un Conseil national des relations du travail a été institué pour veiller à l'application de la Loi. Le conseil, qui fonctionne en pleine indépendance du Ministère du travail dont il n'est pas un organisme est composé de trois membres, nommés pour une durée de 5 ans, par le Président des États-Unis sur l'avis du Sénat. Il désigne lui-même son Secrétaire, ses représentants légaux, ses contrôleurs, ses directeurs généraux et tous autres fonctionnaires.

Il peut de même constituer pour les besoins de la cause des conseils régionaux, locaux ou spéciaux. Les représentants légaux au conseil peuvent être autorisés à représenter le Conseil devant les tribunaux

Source : BIU Cujas

Grâce à la loi Wagner ont été satisfaites les revendications présentées par les travailleurs

Le Conseil étant un organe fédéral est seul compétent pour connaitre les demandes relatives à des pratiques déloyales envers le travail, intéressant plusieurs Etats.

Définition exacte du conflit ouvrier

La loi définit le différend du travail comme suit:

"Toute contestation relative:

"I° aux termes aux conditions de spécialité ou aux conditions de travail,

2° à l'association ou à la représentation de personnes pour négocier, fixer, maintenir, modifier ou tenter d'établir les termes ou conditions d'emploi, que les personnes en litige soient ou non l'une envers l'autre dans le rapport direct d'employeur à salariés Par conséquent, il y a lieu de prendre en considération la nature objective du conflit, et non pas le lien subjectif des relations établies ou existantes entre demandeurs et défendeurs. Le différend du travail ne se limite donc pas aux conflits surgissant entre les employeurs et leurs propres salariés, mais il s'étend aussi à ceux qui naissent entre employeur et personnes ne se trouvant pas avec lui dans un rapport contractuel direct.

Procédure devant le Conseil

Quant à la procédure, le fonctionnement en est le suivant. Lorsqu'une personne est accusée de se livrer ou d'être sur le point de se livrer à des agissements déloyaux, le Conseil ou toute autre personne désignée par lui à cet effet aura le pouvoir d'établir une plainte et de la faire signifier au défendeur. Cette plainte sera motivée; elle contiendra citation à comparaitre dans les 5 jours devant le Conseil, devant un de ses membres ou devant un organe spécifié. Le membre du Conseil, l'Agent qualifié ou l'organe chargé de la procédure, voire même le Conseil lui-même peut, à tout moment, avant le prononcé de la sentence modifier le texte de la plainte; il n'est pas lié par le libellé de celle-ci tel qu'il a été initialement formulé.

Le défendeur peut comparaitre soit en personne, soit autrement pour témoigner au moment et au lieu fixe. Le Conseil ou toute autre personne qu'il s'est substituée à la faculté de faire intervenir d'autres personnes de son choix et de recueillir leurs dépositions.

Le refus de comparaitre de la part de la personne citée ne met pas obstacle à la poursuite de la procédure et au prononcé de la décision.

Le Conseil ou son représentant a de même le pouvoir d'ordonner toutes enquêtes utiles, et à cet effet

Source : BIU Cujas

il pourra faire citer des témoins et, en cas de refus de témoigner, il pourra requérir de la juridiction fédérale un ordre de comparaitre sous peine de poursuites pour offense au tribunal.

Le Conseil du travail est assimilé à une juridiction ordinaire. Ses pouvoirs sont de même nature, le respect qui lui est dû est du même ordre, le refus de comparaitre et d'obtempérer à ses injonctions est puni des mêmes sanctions.

Forme et portée de la décision

La décision du Conseil revêt la forme d'une ordonnance de mettre fin à l'infraction, si l'infraction est constatée, ou bien la décision prend la forme d'un non lieu si la preuve de l'infraction n'est point administrée. La décision du Conseil n'est ordonnée que si elle est confirmée par un tribunal de la résidence du défendeur, lequel lui donne l'exéquatur. D'ailleurs, le tribunal peut après examen du recours du Conseil ou bien confirmer, ou bien modifier la décision ou bien l'annuler . Au reste les parties ont aussi qualité pour interjeter appel devant le tribunal fédéral compétent dont la décision est elle-même sujette à révision par la Cour Suprême. En un mot, le Conseil national s'intègre dans l'organisation judiciaire générale des Etats-Unis. Ses décisions ne sont valables que si elles sont entérinées et validées par les tribunaux ordinaires. Les décisions de ces tribunaux ordinaires peuvent donner lieu aux recours habituels; appel et éventuellement recours en révision et en cassation devant la Cour suprême.

Telle est donc l'organisation actuelle de l'arbitrage et de la conciliation aux Etats-Unis. L'évolution est intéressante car, somme toute, partie, avant les codes Roosevelt de 1933 de pures institutions privées sans aucune autorité légale, dotée en 1933 d'une institution qui a failli sombrer devant les méthodes employées par les industriels, l'Amérique contemporaine est pourvue d'institutions dont l'influence sur notre propre régime est visible comme nous allons le montrer maintenant.

La représentation des parties dans la Législation Française depuis 1936

En France, dès le mois de Juin 1936, la question de la représentation des employeurs et des salariés pour la négociation des conventions collectives et la participation aux procédures de conciliation et d'arbitrage a été résolue en fait et en droit.

En fait, par l'appel, fait aux délégués de la Confédération générale de la production française, devenue par la suite confédération générale du patronat

Source : BIU Cujas

français, et de la Confédération générale du travail, comme parties à la conclusion de la grande convention collective entre le patronat français et le salariat français que constituent les Accords Matignon. Par conséquent ce simple appel constitue de la part du Gouvernement la reconnaissance de la qualité de représentants exclusifs ou tout au moins principaux donnée à chacune de ces institutions.

En droit, cette question a reçu une solution sous deux formes:

Les textes a) l'art. 3I a) du Code du Travail (loi du 24 Juin I936).

I°.- Par une insertion dans la Loi nouvelle sur la convention collective - art. 3I A du Livre I du code du travail - des dispositions suivantes qui sont de toute première importance. "A 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".

"La commission est composée de représentants des organisations syndicales patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou du commerce pour la région considérée ou dans le cas où il s'agit d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire". En droit, la solution trouve ainsi son expression dans la nouvelle rédaction de l'article 5 du décret du I6 Janvier I937, tel que l'a modifié le décret du I8 Septembre I937.

L'art. 5 du décret du I6 Janvier I937 modifié par celui du I8 Septembre I937

La commission mixte paritaire de conciliation dit-il, est composée de membres désignés par les fédérations nationales patronales et ouvrières auxquelles sont respectivement affiliés les syndicats les plus représentatifs des parties en cause. En cas de contestation, le Ministre ou son représentant mandaté à cet effet détermine quelles sont les fédérations patronales et ouvrières les plus représentatives".

Que faut-il entendre par organisation les plus représentatives

Le problème que posait l'application de cet article était donc celui de savoir quelles sont les fédérations patronales et ouvrières les plus représentatives. En fait, d'ailleurs, comme les conventions collectives se sont multipliées, comme leur application ou leur révision soulève le plus de difficultés, soumises à l'arbitrage comme, devant les juridictions, les organisations ont tendance à prendre la direction du débat, comme enfin au surplus, il arrive souvent que les conventions collectives sont conclues, même si elles n'intéressent qu'un patron et son personnel, sous l'égide des Fédérations

Source : BIU Cujas

elles-mêmes c'est parmi les grands groupements professionnels que sont choisis tout à la fois les membres assesseurs des commissions; souvent les arbitres et presque toujours les représentants des parties en cause. Il y a évidemment de graves inconvénients à ce cumul d'attributions et il est désirable en théorie que ce régime soit modifié. Néanmoins, il résulte de ces textes et de ces pratiques que la détermination de l'organisation la plus représentative est d'une importance maitresse. Et comme c'est en somme au Ministre du Travail qu'il appartient de trancher souverainement la question en cas de doute, il convient de rechercher son point de vue en la matière. Il l'a exprimé dans une circulaire du I7 aout I936 publiée au Bulletin du Ministère du Travail I936 page 2I7 (partie législative et réglementaire) et dont voici les passages essentiels:

La circulaire du Ministre du Travail du I7 Août I936

L'hypothèse générale et simple.

"Le 2ème alinéa de l'art. A dit-il, prévoit que la Commission mixte est composée des représentants des organisations syndicales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce de la région considérée. C'est cette participation des organisations syndicales les plus représentatives qui donne une valeur spéciale à la convention intervenue. C'est cette intervention qui confère à la convention sa force, sa puissance. Or la question s'est posée de savoir ce qu'il y avait lieu d'entendre par l'expression "les organisations les plus représentatives" spécialement du côté des employés et des ouvriers. Le plus souvent; il existe dans la région une organisation syndicale, syndicat ou union de syndicats qui, par son ancienneté, le nombre de ses membres et les négociations qu'elle a conduites dans le passé avec les organisations patronales ou les pouvoirs publics apparait nettement, sans contestation possible, comme étant la plus représentative". Il est certain en effet que dans certaines régions il existe une seule association, un seul groupement. Ou encore celui-ci a une telle importance numérique, une telle ancienneté, une telle autorité que nul ne songe à mettre en doute sa qualité d'organe le plus représentatif. Dans l'industrie minière par exemple, les syndicats affiliés à la Fédération nationale du Sous-sol sont, d'une façon incontestable, chaque fois qu'une question ouvrière minière se pose, les organismes les plus représentatifs et jusqu'à présent nullement contestés.

"C'est ainsi que la circulaire du 3 Juillet I936 sur la constitution des Commissions départementales de conciliation, a pu prévoir que les membres employés et ouvriers de ces commissions seraient désignés sur

Source : BIU Cujas

la proposition de l'union départementale des syndicats confédérés. En effet, dans les départements, cette Union est pour l'ensemble des professions l'organisation syndicale incontestablement la plus représentative aux divers points cités plus haut.

Les cas douteux

Il peut 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 solution amiable et conjointe.

"La meilleure solution dans ce cas est d'amener les organisations qui apparaissent comme les plus représentatives à s'entendre pour former au sein de la Commission mixte la délégation incontestablement la plus représentative de la profession". C'est ce qui s'est passé déjà lors de la conclusion de plusieurs conventions collectives; dans ce cas les délégués et organisations considérés comme les plus représentatifs participent ensemble aux négociations et signent conjointement la convention qui est conclue. Nous avons cité comme modèle de cette communauté d'action et de signature conjointes la convention collective des techniciens et des collaborateurs de la métallurgie de la région parisienne.

La solution contentieuse

"Quand il y a contestation sur l'attribution à une organisation syndicale du caractère d'organisation la plus représentative. Il y a lieu alors d'examiner, en se référant aux indications données plus haut, les titres de cette organisation et à cette occasion on recherchera les circonstances dans lesquelles l'organisation s'est constituée".

"Il convient à ce sujet d'observer poursuit la circulaire, que l'expression "organisation la plus représentative dont la Loi n'a pas précisé le sens est empruntée -au texte du traité de Versailles qui n'en a pas donné non plus la définition. Mais pour l'application des dispositions du Traité de Paix, la pratique et la jurisprudence internationales tendent à reconnaitre au gouvernement la plus large liberté d'appréciation pour déterminer quelle est ou pour déterminer quelles sont les organisations lesplus représentatives et à cet égard il existe une décision de la Cour internationale de Justice de La Haye en date du 31 Juillet 1922

Ses éléments quantitatifs et qualitatifs.

"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

« Les Cours de Droit »
Source : BIU, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction interdite
X

critère pour juger du caractère représentatif d'une organisation. 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" et le Ministre du Travail de conclure" 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 du 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 leur cotisation syndicale, et l'importance de celle-ci. Etant donné que la création des syndicats professionnels a été dégagée par la Loi de toute formalité compliquée ou coûteuse, les syndicats doivent 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 ou temporaire soit établi entre le syndicat et ses membres à ce sujet Il y a lieu de rappeler que pour les élections des membres 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 des voix de chaque syndicat électeur; mais il n'est pas tenu compte, dans le calcul de ce nombre, des membres qui n'ont pas payé de cotisation dans les six mois ayant précédé le premier Janvier de l'année où ont eu lieu les élections.

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 du patron lui- même sous l'influence de certains d'entre eux, on peut se demander dans quelle mesure un tel syndicat est qualifié pour discuter avec les employeurs les intérêts professionnels des ouvriers et des employés".

En résumé, l'administration aura en fin de compte, à régler la question et elle se prononce

Source : BIU Cujas

avec prudence, dans le but de se réserver le maximum de liberté d'appréciation dans la détermination de l'association ou du groupement le plus représentatif. Néanmoins la tendance n'en est pas moins à limiter la qualité de mandataire exclusif de la collectivité intéressée dans un conflit et ainsi se trouve tranchée indirectement la question de la compétence ratione personae des juridictions de conciliation et d'arbitrage.

DE L'INTRODUCTION DE L'ACTION EN CONCILIATION ET DE SES EFFETS

Les trois moyens d'introduction de l'instance.

La procédure de conciliation ou d'abitrage peut être mise en mouvement de trois façons différentes:

I°) sur l'initiative et sur la demande de l'une et de l'autre ou seulement de l'une ou de l'autre des parties en cause.

2°) sur l'initiative et sur la proposition d'une autorité gouvernementale, administrative ou judiciaire,

3°) d'office, par l'organe de conciliation et d'arbitrage se saisissant lui-même de l'affaire.

§. I - L'introduction à la demande d'une partie

Sa fréquence

I°) L'introduction à la demande d'une des deux parties est évidemment le cas le plus fréquent pour des raisons de fait et des raisons de droit. En fait, parce qu'un litige qui n'a pas pris le caractère d'une grève ou d'un lock out, - auquel cas il ne peut plus être parlé deconciliation puisque le conflit revêt déjà un caractère de violence - n'est point connu d'autres personnes que ces intéressés eux-mêmes. En droit, parce que, même si la menace d'un conflit est portée à la connaissance des autorités, mieux vaut, pour celles-ci paraitre l'ignorer et attendre d'en être saisies par l'une ou l'autre des deux parties. En France, aussi bien dans la Loi de I893 sur la tentative de conciliation et d'arbitrage facultatif que dans la législation de I936-I938 sur l'arbitrage obligatoire, c'est le procédé normal. Dans la Loi de I892 c'est même le moyen unique quand il n'y a pas de conflit déclaré (art. I04 et suiv. du code de travail, Livre IV) "En cas de grève déclarée, dit l'art. 1I3 le juge de paix à défaut d'initiative des intéressés eux- mêmes, les invite à lui faire connaitre

Source : BIU Cujas

l'objet de leur différend et à lui faire savoir s'ils acceptent ou refusent de recourir à la conciliation d'abord, à l'arbitrage ensuite". Mais là se borne son pouvoir; il ne peut pas contraindre à comparaitre.

Dans la Législation nouvelle, et selon la procédure instituée par le décret du I6 Janvier I937, dont les principales dispositions sont à peu près complètement reproduites dans le projet de décret actuellement à l'étude pour l'application de la loi du 4 Mars I938 les différends collectifs sont réglés principalement d'après la procédure fixée dans la convention collective régissant les parties. Cette mention prouve que le législateur préfère une procédure instituée par les parties elles-mêmes à une procédure instituée par l'autorité. Ce n'est qu'à défaut de convention collective, ou à défaut d'une clause de la convention collective prévoyant la procédure de conciliation et d'arbitrage que l'affaire est portée devant la commission départementale ou nationale de conciliation, en premier lieu à la demande de la partie la plus diligente ou, le cas échéant, à la requête du Préfet. La priorité demeure donc aux parties et l'autorité ne se substitue à elles qu'en cas d'inaction de leur part. Il est cependant assez rare que l'initiative des parties seules puisse avoir cet effet. Aussi bien quand un conflit est devenu public, qu'il risque de compromettre l'ordre il n'y a plus de raison de sembler l ignorer, et de laisser au libre contact des parties le soin de le trancher amiablement puisqu'au moins momentanément ce contrat est extrêmement difficile à obtenir. Mieux vaut à ce moment intervenir, fut- ce seulement pour offrir ses bons offices comme le fait le juge de paix français, dans la loi de I892. Aussi ne trouve-t-on guère de législations qui réservent aujourd'hui aux seules parties cette initiative sauf pour quelques procédures spéciales. Par exemple, la Loi Canadienne du I2 Juin I925 porte que le ministère procèdera à la constitution d'un conseil de conciliation et d'enquete en cas de conflit industriel seulement à la requête de l'une ou des deux parties. Cette restriction n'a d'ailleurs qu'une portée relative, parce que la Législation Provinciale, souvent plus large que celle du Dominion comble le cas échéant cette lacune.

Absence de formalisme

La procédure de conciliation et d'arbitrage ainsi introduite soit à la requête des parties en cause soit à leur défaut ou simultanément par les autorités compétentes est généralement exempte de formalisme. Le mode d'introduction de l'instance est laissé au libre choix des parties. En effet s'agissant d'une mesure préventive des conflits, on estime à bon droit qu'il ne faut point en entraver l'initiative

Source : BIU Cujas

ou l'emploi en exigeant des formalités trop rigoureuse. Il vaut mieux attirer les parties vers la procédure de conciliation que de les contraindre à la subir au prix d'une injonction brutale.

Les législations étrangères

De même une fois que, bénévolement, elles ont consenti à se soumettre à cette procédure, il serait maladroit de risquer de les en détourner en leur opposant un vice de forme. Il ne faut jamais oublier en effet que l'on est ici dans un domaine où il vaut mieux user de persuasion que de contrainte ou de coercition. Cette raison est si décisive que certaines législations, les plus perfectionnées en la matière, et en particulier la Législation australienne, spécifient expressément qu'une action engagée devant le tribunal industriel ne peut être attaquée, ni invalidée pour vice de forme; elle ne peut pas non plus être renvoyée devant un autre tribunal. De même les sentences arbitrales ne peuvent être attaquées, devant un tribunal pour quelque cause que ce soit, ni être soumises à l'examen d'aucune juridiction d'appel, de révision, ou de toute autre dénomination. Les Lois les plus expresses à cet égard sont la Loi australienne de I925 la Loi canadienne, art. 25, De son côté la loi Néo-zélandaise, art. 89, paragraphe 9 dispose de même que "le Tribunal industriel c'est-à-dire le Tribunal chargé de régler les questions de conciliation et d'arbitrage peut à sa discrétion négliger de tenir compte des irrégularités ou des omissions qui se sont produites lors de l'introduction de l'instance pourvu que les prescriptions de la Loi touchant l'objet du différend aient été observées dans leurs dispositions essentielles".

Quant à la France, rappelons-en le régime. Sous le régime de la Loi de I936 et du décret de I937 il n'y avait aucune formalité prévue; les pouvoirs des arbitres étaient absolus, et par conséquent aucun appel ni recours contre les décisions n'était possibles; si bien que les règles de forme étaient nulles et qu'aucun recours ne permettait aux parties de critiquer ou de faire annuler la décision.

La législation française

Depuis la Loi du 4 Mars I938, les décisions des arbitres sont soumises à un certain contrôle, néanmoins, les termes même employés par la loi démontrent que ce contrôle est en somme exceptionnel: "Les sentences arbitrales et sur-arbitrales ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la Cour de cassation ou le Conseil d'Etat statuant simplement au contentieux, mais seulement d'un recours motivé devant la Cour supérieure d'arbitrage pour trois motifs; incompétence, excès de pouvoir ou violation de la Loi. Nous avons donné précédemment quelques exemples de chacune

Source : BIU Cujas

de ces causes de révision possible.

Ses tempéraments.

Il convient cependant de ne point pousser à l'extrême l'absence de toute exigence et de toute formalité. Une liberté trop grande aurait, en effet, plusieurs inconvénients; d'une part, elle ne permettrait pas de déterminer si le conflit dont on se propose de saisir la juridiction est d'une nature et d'une importance telles qu'il relève véritablement de la dite juridiction, d'autre part, à défaut du léger obstacle que constitue l'accomplissement d'un minimum de formalité, on risquerait de voir se multiplier les demandes qui ont déjà une tendance à foisonner à l'excès . Enfin, les formalités en obligeant les parties à réfléchir à la gravité de la démarche qu'elles entreprennent, les contraignent aussi à mieux préciser leurs revendications. C'est pourquoi la

Loi de 1892

double législation française, celle de la conciliation et de l'arbitrage facultatif - celle de la tentative obligatoire de conciliation et de l'arbitrage obligatoire, prescrivent la rédaction spontanée ou provoquée d'un écrit contenant un certain nombre de mentions propres à déterminer les points en litige et propres à préciser les représentants qualifiés des parties. L'art. 105 du code du Travail (Livre IV) porte que "les patrons ouvriers et employés adressent, soit ensemble, soit séparément en personne ou par mandataire, au juge de paix du Canton une déclaration écrite contenant les noms, qualités et domiciles des demandeurs, de leurs représentants, de leurs délégués, et des personnes auxquelles la demande doit être notifiée. L'objet du différend avec l'exposé succinct des motifs allégués par les demandeurs".

Loi du 4 Mars 1938

La loi du 4 Mars 1938, article 2 ne prévoit pas, elle non plus, de formes expresses pour porter un différend collectif devant la Commission paritaire départementale ou nationale de conciliation. Rien pratiquement ne s'oppose à ce que cet organisme soit saisi verbalement. Néanmoins, en pratique, on voit difficilement comment il pourrait en être ainsi, sauf dans le cas exceptionnel où le représentant d'une des parties est membre de la Commission paritaire et a, par conséquent, en cette qualité, accès auprès de cette dernière qu'il peut saisir par une déclaration purement orale.

La détermination des points litigieux.

En tout cas, et en raison de l'importance que présente lorsque l'affaire en est au stade de l'arbitrage la connaissance exacte des points en litige, étant donné surtout la tendance actuelle à limiter à ces points la compétence des arbitres et à permettre le cas échéant un recours pour excès du pouvoir de la part de ces derniers s'ils statuent au-delà

Source : BIU Cujas

et en dehors des points dont ils ont été saisis la Loi du 4 Mars 1938 dit dans son article 2 in fine.

"En cas de non conciliation, le procès-verbal des séances de la Commission doit mentionner l'objet du différend et les points soumis à l'arbitrage". Cette précision a un grand intérêt. A défaut de cette précision les arbitres et les sur-arbitres sont souvent désarmés et ne savent point quel est l'objet sur lequel faire porter leur examen. Il est à remarquer d'ailleurs que le compromis d'arbitrage constitué par ce procès-verbal n'a pas pour effet de fixer ne varietur l'objet du litige. Aussi bien, au cours d'une instance rien n'empêche les parties de modifier leur demande, à la condition bien entendu que toutes deux soient expressément ou tacitement d'accord pour réaliser cette modification. Expressément, c'est-à-dire si toutes deux y souscrivent, ou tacitement si l'une est saisie officiellement par l'autre de cette demande et n'y fait point objection en la présence de l'arbitre. Mais, à notre avis, étant donné surtout les termes formels de la nouvelle Loi du 4 Mars 1938, il n'appartiendrait pas à un arbitre de prendre l'initiative de rejeter une demande qui lui serait présentée, en cours d'instance, par une partie avec le consentement exprès, ou tacite de l'autre, pour le seul motif que la demande n'aura pas été formulée dès l'origine. Tout au plus, devrait-il appeler l'attention des intéressés sur cette modification et sur la transformation qui peut en résulter pour la suite de l'affaire. Il y a lieu d'ajouter d'ailleurs, qu'en France, tout au moins, et en l'état initial de la Législation récente, la nécessité de parcourir lentement et posément les différents degrés des tentatives de conciliation aboutissait pratiquement à la rédaction de toute une série de procès-verbaux de conciliation ou de non conciliation, qui constituaient autant de documents introductifs du degré suivant de la procédure. Cette observation trouve sa confirmation dans le fait qu'une législation particulièrement détaillée, celle du Canada, très formaliste en ce qui touche la constitution d'une Commission d'enquête; ne fait guère qu'édicter systématiquement un ensemble de règles que la pratique française pouvait tirer de la combinaison des textes précités et qu'elle a effectivement tirées, à en juger par les séries de sentences sur-arbitrales déjà rendues. Voici, sur ce point, le texte de la Loi canadienne;

"Les prescriptions suivantes spécifient de quelle façon et par quelles personnes doit être présentée la requête aux fins de constitution d'un Conseil d'arbitrage. La demande doit être présentée par

Source : BIU Cujas

écrit dans les formes prescrites et consister essentiellement en une requête adressée au Ministre à l'effet d'obtenir l'institution d'un Conseil auquel le différend dont il s'agit sera soumis conformément aux dispositions de la Loi. Doivent être annexées à la demande:

I°) la désignation des parties en litige,

2°) la nature et la cause du différend avec mention des revendications et griefs de l'une et de l'autre parties.

3°)Une estimation du nombre de personnes effectivement ou vraisemblablement impliquées dans le conflit.

4°) L'énumération des tentatives de solutions amiables faites par les parties elles-mêmes.

Preuve de l'épuisement des moyens pacifiques de règlement.

Puis la Loi indique qu'il faut y joindre une déclaration affirmative qu'à défaut de règlement ou de soumission par le Ministre au Conseil, il y aura, pour autant que peut le prévoir le demandeur, grève ou lock out et que les pouvoirs nécessaires à cette fin ont été sollicités. En d'autres termes, comme la grève ou le lock out ne peuvent être déclarés qu'après une certaine procédure, le demandeur qui introduit la demande de création d'un conseil industriel en vue de la résolution amiable d'un conflit stipulera qu'à son avis si cette solution amiable n'intervient pas, il est à craindre qu'un conflit violent n'éclate grève ou lock out, et à l'appui de ses craintes, dont il devra s'efforcer de démontrer le bien fondé, il indiquera que des mesures ont été prises pour que cette déclaration de grève conserve le caractère de régularité qu'elle doit avoir, conventionnellement ou légalement. Si le différend intéresse directement des ouvriers de plusieurs provinces, et si ces ouvriers appartiennent à un syndicat incorporé dans une organisation centrale dûment constitués, et habilitée par les employeurs pour discuter avec eux, une déclaration formelle du Président ou du Secrétaire de cette organisation certifiera les points suivants:

I°) qu'à défaut de règlement ou de soumission à un conseil il y aura grève pour autant que les demandeurs peuvent le prévoir.

2°) que le différend a donné lieu à des négociations entre employeurs et organisations ouvrières, mais qu'il a été impossible de réunir les parties.

3°) que tous les efforts tendant à une solution pacifique du litige ont échoué et qu'il n'y a aucune perspective sérieuse d'arriver à la conciliation par de nouveaux efforts ou négociations. En d'autres termes on ne se contente pas de l'affirmation de l'organisme de base. Si cet organisme de base est lui-même

Source : BIU Cujas

affiliée à un organisme confédéral plus important, on exigera que son affirmation soit confirmée et homologuée par l'administration , centrale dont il relève. Par conséquent, ici, la hiérarchie syndicale sera respectée et l'on sera sûr que l'on a épuisé tous les moyens de conciliation jusques et y compris l'intervention possible d'une organisation centrale qui n'ayant pas les mêmes intérêts immédiats au conflit qu'un syndicat local aura, après mûr examen, certifié qu'à son avis également le conflit est inévitable si on n'essaie point la tentative de solution amiable.

En fait, en France, les procès-verbaux de non-conciliation auxdivers degrés contiennent immuablement des mentions reproduisant presque littéralement ce texte tant il est vrai que partout les conflits collectifs du travail se présentent avec des traits communs. Cette formule devient une formule de style car il est très difficile de prouver le bien fondé de ces assertions

Appréciation de l'importance du conflit.

Dans certains cas d'ailleurs, la demande des parties ne suffit pas. Il faut aussi que le litige soit suffisamment important pour justifier la mise en mouvement d'une procédure qui gagne en autorité à ne pas être utilisée à tout propos au risque de la discréditer, comme le montre l'expérience récente de la France. Mais la détermination du degré d'importance ou de la recevabilité de la demande peut dépendre soit de règles objectives préalablement établies, - soit de l'existence d'une série de degrés successifs qu'il faudra parcourir et qui sont destinés soit à concilier, soit à lasser les parties - soit enfin même du pouvoir discrétionnaire du médiateur.

Appréciation objective: nombre des intéressés.

La règle la plus commode et la plus courante règle de pure forme et indépendante de la règle de fond plus délicate du point de savoir si le conflit est ou non un conflit collectif, consiste à décider que la demande ne sera recevable que si elle intéresse un certain nombre d'intéressés ou si elle émane d'un certain nombre de demandeurs. Par exemple, la Loi Hollandaise fixe le nombre des ouvriers éventuellement intéressés à 50, la Loi de l'Australie du Sud fixe ce nombre à 20, le Canada à IO. Sous le régime de Janvier I9I7 institué par le Ministre de l'Armement un conflit n'était dit collectif et ne relevait d'une commission de conciliation et d'arbitrage que si la demande émanait de 20 ouvriers ayant apposé leur signature au bas d'une déclaration écrite. Cet épuisement des degrés inférieurs ou modes inférieurs de règlement pacifique figure dans la Loi canadienne précitée en dehors de l'exigence d'un nombre déter-

« Les Cours de Droit »
Source : BIU Cujas 9, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X

miné de litigants.

Appréciation juridique Parcours des divers stades de la procédure.

En France, la Loi de I892 subordonne le recours à l'arbitrage facultatif à l'échec dûment constaté de la tentative de conciliation. Malgré sa simplification par le décret du I8 Septembre I937 qui admet la possibilité de passer par dessus un ou plusieurs degrés de la procédure et de recourir directement à l'arbitrage si le premier contact entre les parties, le refus de l'une d'elles de comparaître témoignent du peu de chance d'un arrangement amiable - la règlementation du décret du I6 Janvier I937 n'en laissait pas moins subsister une procédure à différents échelons que les parties pouvaient légalement parcourir avant d'être soumises à un règlement de nature différente. Un des griefs principaux des ouvriers contre cette procédure était la lenteur inévitable des instances et l'accusation d'ailleurs souvent infondée, portée contre les employeurs d'en épuiser toutes les ressources dilatoires destinées pour lasser la bonne volonté des travailleurs.

Ces atermoiements avaient évidemment des inconvénients graves, et la Loi de I938 y a remédié. Elle a décidé que, dorénavant, il n'y aurait plus qu'une seule tentative de conciliation. Tentative de conciliation faite soit devant la Commission départementale soit devant la commission nationale paritaire de conciliation.

Appréciation discrétionnaire du Tribunal

Reste enfin le système le plus vigoureux, la faculté pour le médiateur lui-même de décider et de juger de l'importance du litige et de la question de savoir s'il s'en saisira. Il est en quelque sorte le maitre de sa propre compétence. Les articles 2 et 4 de la loi anglaise sur le tribunal industriel le spécifient expressément. L'Angleterre est, en effet, un pays où les juges sont investis d'un véritable pouvoir de gouvernement, et par conséquent, le magistrat a une capacité très grande pour déterminer lui même sa compétence.

L'art. 5 de la Loi Néerlandaise du 4 Mai I923 dispose également que le médiateur national n'intervient et ne constitue un Conseil de médiation que s'il juge le conflit suffisamment important. Il en était de même dans la législation allemande pré-hitlérienne (art. I2 du deuxième règlement administratif Ce texte portait que l'arbitre n'intervenait que si, à son avis ou à celui du Ministre du travail, le conflit était suffisamment important pour le justifier.

En France, pratiquement, les choses en sont aussi là, quoique cependant la faculté d'une des parties d'introduire une instance et l'obligation une fois l'instance déclanchée à la demande d'une partie, de la

Source : BIU Cujas

poursuivre, nonobstant l'opposition ou le défaut de l'autre partie, enlève beaucoup d'importance à cette affirmation.

En Nouvelle-Zélande, et d'après la Loi fédérale australienne, sur la conciliation et l'arbitrage obligatoires, le Tribunal peut décliner de recevoir et juger toute affaire qu'il estime futile et de peu d'importance? Il serait fort important en France qu'une disposition analogue pût permettre aux autorités saisies de se déclarer incompétentes en raison de la futilité de l'action entreprise. Aussi bien, étant donné la gravité de l'instance, étant donné la presque sûreté d'obtenir un résultat positif, les instances se multipliant absorbent inutilement l'activité de juges ou d'arbitres qui seraient bien mieux employés à ne statuer que sur les questions plus importantes.

En général cependant l'organe saisi régulièrement doit statuer.

Il n'en reste pas moins cependant qu'en thèse générale, l'organe de conciliation ou d'arbitrage doit statuer sur requête des parties. Obligation en est même faite sous peine de déni de justice dans certaines législations, telle que la loi allemande précitée, la loi Finlandaise du 2I Mars I925, article 4, la loi canadienne, article 6 de la Loi du I3 Juin I925. Encore que, bien entendu le médiateur puisse exiger des parties, en signe de respect de son autorité qu'aucune voie de fait, c'est-à-dire aucun arrêt du travail ne se produise avant l'épuisement des solutions amiables. Théoriquement, c'est à cette solution que se ramène l'art. Ier de la loi française du 3I Décembre I936 laquelle dit que "dans l'industrie et le commerce tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock out". Ceci ne peut avoir qu'un sens. C'est que la grève et le lock out sont illicites tant qu'on n'a pas épuisé toutes les ressources conventionnelles ou légales des solutions amiables du conflit. Théoriquement, par conséquent, des conflits comme ceux qui à l'heure actuelle désolent la région parisienne sont des conflits illégaux, parce qu'ils ont été déclenchés sans que les procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la Loi et en particulier par la Loi du 4 Mars, aient été tentées et qu'on en ait épuisé toutes les ressources.

La loi danoise prévoit que le médiateur officiel peut poser comme condition à son intervention ou à la poursuite de son action pacificatrice qu'il ne se produira aucun arrêt du travail avant que les débats engagés devant l'office de conciliation ne soient déclarés clos, - sans d'ailleurs que

Source : BIU Cujas

ces débats puissent excéder une durée de 8 jours susceptible d'une seule prolongation égale au cours d'un même litige.

En France, les délais de la procédure ne peuvent pas excéder au total un mois, ni 8 jours pour chacune des étapes prévues. Les travailleurs ou les patrons n'ont donc plus, à l'heure actuelle, le prétexte d'une prolongation indéfinie de la procédure pour recourir aux voies de fait. La pratique du tribunal industriel anglais, dictée par le respect de son prestige lui a fait admettre la même règle coutumière. Le tribunal de conciliation ou tribunal industriel anglais considère que la déclaration d'une grève antérieurement à ou au cours d'une instance constitue une offense à la dignité judiciaire, et par conséquent, lorsqu'un tel fait se produit automatiquement, il se déclare dessaisi de l'affaire.

Tel est donc le premier moyen par lequel on peut introduire l'instance; c'est le plus fréquent , le plus courant, l'introduction de l'instance par les parties intéressées elles-mêmes.

§. 2 - L'introduction d'instance par l'autorité publique.

Les raisons de sa généralisation.

L'introduction d'une instance en conciliation ou en arbitrage à la requête de l'autorité publique tend aujourd'hui à se répandre sous la double influence suivante;

I°) du fait de la création d'organismes plus ou moins officiels, dotés de moyens d'investigation et d'action qui les apparentent aux juridictions ordinaires, lesquelles, même en matière civile, peuvent parfois prendre l'initiative de cette même procédure quand elles estiment qu'il y a lésion d'une partie;

2°) du fait qu'en raison de l'importance et des répercussions des conflits collectifs il importe de les prévenir et de multiplier tous les moyens de soumettre ces conflits à l'examen des organes compétents.

Ses formes

Comment peut être réalisée cette intervention des autorités dans la procédure? En France, d'une part, le juge de paix peut discrètement suggérer aux parties en litige déclaré de se réunir sous sa direction bénévole et conciliatrice, en vertu de l'art. II3 du code du travail, livre IV ou bien en cas d'échec d'une tentative de conciliation, le juge de paix peut encore inviter les parties à désigner un ou plusieurs arbitres. D'autre part et surtout, aux termes de la loi du 4 Mars I938, l'autorité administrative en la personne du Préfet peut, de sa propre initiative, porter un différend collectif devant la com

Source : BIU Cujas

mission départementale paritaire de conciliation; de même, aux différents degrés de la procédure, le président de la commission du degré inférieur pouvait sous le régime de la Loi de I936-I937 porter le différend non résolu devant lui devant la commission du degré le plus élevé, qui prolongeait la procédure, car jamais les délais prévus n'étaient respectés, et que très souvent entre le moment de l'introduction de l'instance et le moment où l'instance était en état de recevoir une solution arbitrale plusieurs mois, au lieu de plusieurs semaines, s'écoulaient.

Influence du défaut d'une partie.

En outre, l'autorité peut se substituer aux parties défaillantes ou incapables de s'accorder pour la nomination des arbitres et du sur-arbitre.

Enfin, le décret du I8 Septembre I937 est plus explicite encore puisqu'il prévoit que la procédure d'arbitrage peut être engagée de plein droit si l'une des parties refuse de comparaître devant la commission de conciliation, et que le Ministre ou son représentant peut également engager ladite procédure d'arbitrage sans délai dans le cas où une fédération ou une confédération convoquée n'a point comparu devant lesmêmes commissions. En effet, il fallait prévoir le défaut d'une des parties. Cette partie par son défaut peut-elle ruiner la procédure? Peut-t-elle ainsi contraindre la procédure à recommencer, comme la chose se produit devant les tribunaux ordinaires? Il n'en est rien. Le défaut de comparaître est considéré comme une sorte de refus de se concilier. Par conséquent, si une partie dûment convoquée et n'invoquant pas une excuse jugée suffisante ne se présente pas, elle sera censée avoir refusé la conciliation et on passera immédiatement du stade de la conciliation au stade de l'arbitrage. Si le demandeur fait défaut faute de comparaître, il est censé avoir abandonné sa demande et l'instance devient caduque.

Un ministère public économique et social

La création auprès de la Magistrature économique et sociale que constituent les organismes de conciliation et d'arbitrage d'une sorte de Parquet économique agissant concurremment avec les parties, et quelquefois même à leur place, comme en Italie, augmente le nombre des interventions et des introductions d'instances à la requête des autorités administratives ou de l'autorité judiciaire. Cette situation est un peu nouvelle. Les affaires de conciliation et d'arbitrage présentent un caractère économique et parfois une affaire purement particulière peut avoir un retentissement sur l'économie générale. Il est donc bon que l'économie générale soit représentée par une sorte de ministère public de l'économie nationale, lequel aura pour qualité d'intervenir soit à l'encontre, soit

Source : BIU Cujas

à l'appui des prétentions d'une partie.

xemples Il existe un Ministère public de nature économique et sociale dans les lois suivantes: la Législation italienne, art. 68, alinéa 2, de la Loi du 3 avril I926. La législation fédérale australienne, art. I9 C. de la Loi du 22 Juin I928. La loi autrichienne, art. I9 paragr. I2 de la Loi du I8 Décembre I9I9 et la Loi roumaine, art. 37.

§. 3 - La saisie d'office de l'organe compétent

Enfin, troisième mode d'introduction d'une instance; l'organe de conciliation ou d'arbitrage peut se saisir lui-même dans certaines circonstances. Ainsi, on peut, dans une certaine mesure considérer que le juge de paix conciliateur se saisit lui-même en cas de conflit déclaré puisqu'il invite les parties à recourir à ses bons office. Mais c'est là insistons-y une simple invitation et non point une convocation ou une obligation.

Au contraire, dans les régimes prévoyant la tentative de conciliation obligatoire ou le recours obligatoire à l'arbitrage, la saisie d'office est plus ferme. Elle n'est, en quelque sorte, que l'expression, la matérialisation de cette obligation puisque les parties pourraient s'y soustraire par l'abstention.

es causes. Elle complète la possibilité pour l'autorité de traduire les parties devant l'organe médiateur nonobstant leur résistance. Elle substitue même dans une certaine mesure, l'organe compétent, et dont la solution pacifique des conflits est la raison d'être, aux autorités administratives moins spécialisées et moins directement intéressées. Puisqu'aussi bien, c'est à cet organe qu'il appartient de faire régner la paix, aussitôt qu'il sentla paix menacée ou qu'il sait que dans un cas déterminé la paix peut être compromise, il a le devoir de se saisir d'office. Il n'a pas seulement alors le devoir de convoquer les parties à comparaitre bénévolement devant lui, il a le pouvoir de les contraindre à comparaitre par tous les moyens en son pouvoir. La loi australienne, particulièrement typique à cet égard, dit dans son article I6" (Loi Fédérale du I8 Juin I928).

Ses Moyens "Dans tous les cas où sa médiation semble désirable, du point de vue de l'intérêt public, chaque juge est tenu de mettre en oeuvre tous les moyens légaux qui pourront permettre de rapprocher les parties en conflit de prévenir ou de régler les différends industriels sans se préoccuper de savoir si le tribunal industriel est ou non saisi . Par conséquent, il y a là un devoir, pour tous les magistrats de s'efforcer de prêter la

Source : BIU Cujas

main à la solution pacifique des conflits du travail. Cette obligation légale d'intervenir, même en dehors de toute démarche des parties, dicte aux membres de l'organe de conciliation un devoir d'information continuel. Ils ont l'obligation de se tenir au courant des litiges menaçants: a) demeurant en contact étroit avec les milieux intéressés: syndicats patronaux et les syndicats ouvriers; administrations compétentes; inspecteurs du travail, voire même autorités de police généralement les premières informées des prodromes des troubles ou de l'agitation qui les accompagne, de la genèse des conflits du travail (Loi suédoise paragraphe II du 28 Mai I920) b) en recevant les déclarations que doivent obligatoirement lui adress les parties en conflit (loi norvégienne, paragraphe 28 du 5 Mai I927 ou encore les Cantons suisses) Ce n'est plus ici comme dans la loi française, une déclaration facultative des parties; mais d'une déclaration obligatoire qui a pour effet de porter le litige naissant à la connaissance des autorités compétentes et de leur permettre d'intervenir par les moyens dont elles disposent en vertu de la Loi.

Son information.

Néanmoins, il ne faut pas pousser trop loin l'identité entre le recours obligatoire à l'arbitrage avant tout conflit, la saisie obligatoire de l'organe conciliateur pour l'arbitrage en cas de conflit déclaré, et l'obligation de se soumettre à un examen conciliateur ou arbitral d'un conflit en dehors de cette circonstance. La plupart des législations demeurent attachées à l'idée que l'arbitrage ne conservera sa valeur que si les parties ont consenti plus ou moins spontanément à s'y soumettre. La contrainte est l'apanage de quelques pays où l'arbitrage s'est implanté depuis si longtemps qu'il est entré dans les moeurs ou encore des pays où, sous couvert d'arbitrage, comme en Italie se cache en réalité une véritable intervention disciplinaire des pouvoirs publics

Effets de l'engagement de la procédure

Suspension du droit de grève ou de lock-out.

Dans presque tous les régimes instituant le recours obligatoire aux organes de conciliation et d'arbitrage, il est prévu qu'une fois l'organe compétent saisi il est interdit de déclarer une grève ou de prononcer un lock-out jusqu'à épuisement des solutions amiables. Il y a, en effet, incompatibilité entre la voie de fait que constituent ces moyens de pression, ces moyens d'action et les voies pacifiques amiables juridiques ou juridictionnelles que constituent la tentative de conciliation et éventuellement l'arbitrage.

Source : BIU Cujas

C'est pourquoi il convient que chacun continue à remplir les obligations de la procédure et les obligations du contrat de travail pendant tout le temps où se déroulent devant la juridiction compétente les stades de la procédure sous peine d'avoir l'air d'exercer une pression sur l'organe de conciliation ou d'arbitrage et de le soumettre lui-même à cette action extérieure qui serait incompatible avec sa dignité, son impartialité et son autorité.

Exemple: la loi française du 31 Décembre 1936

La loi française du 31 Décembre 1936 une des dernières en date sur la question, est particulièrement typique à cet égard, parce que précisément, elle résume et exprime à merveille cette idée.

Son article Ier porte, en effet:

"Dans l'industrie et le commerce tous les différends collectifs de travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out.

Ceci est relativement facile à obtenir puisque le conflit n'a pas encore dégénéré enmesures pratiques, mais l'art. 2 de la même loi va plus loin:

"Est également soumis aux dites procédures, dit-il, le règlement des conflits déjà survenus, et il ajoute: "En ce qui concerne les conflits en cours, la mise en mouvement de ces procédures entrainera de plein droit pour toutes les parties l'obligation de reprendre le travail".

La chose est d'ailleurs moins paradoxale qu'elle ne pourrait paraitre au premier abord. Aussi bien, en effet, même une fois le conflit déclaré, si les parties consentent à recourir à la tentative de conciliation, c'est qu'il s'est produit entre elles certain apaisement des esprits propice à la reprise du travail.

La chose est évidemment plus aléatoire, plus douteuse quand la mise en mouvement de la procédure est déterminée par l'initiative, non point des parties en cause, mais de l'autorité publique ou de l'organisme compétent lui-même.

En pareil cas cette autorité ou cet organisme peuvent s'employer à sauvegarder les droits et les intérêts des parties en cause en évitant de donner ou de laisser donner à la reprise du travail le caractère d'une concession ou d'une reconnaissance des prétentions de la partie adverse.

Le respect des situations acquises.

Il s'agit en effet d'une mesure provisoire et qui ne doit, en aucun cas, constituer un préjugé défavorable à l'encontre de l'une ou de l'autre partie, sous peine de vicier dès la base la procédure de conciliation et d'arbitrage.

C'est ainsi que l'art. 2 in fine de la loi fran-

Source : BIU Cujas

çaise du 3I Décembre I936 est ainsi conçu:

"A titre transitoire, toutes contestations de nature à retarder cette reprise immédiate du travail seront portées directement et sans préliminaire de conciliation devant les arbitres. Ceux-ci se prononceront sans délai, en l'état des revendications produites...

Et voici la partie essentielle:

"Tous droits des parties demeureront dans ce cas réservés jusqu'à la solution des autres litiges en instance entre elles. Les décisions des arbitres, provisoires ou définitives, seront sans appel".

En somme, on trouve ici l'expression du désir de maintenir les choses en état par une sorte de neutralisation momentanée des prétentions respectives des parties. Mais il est certain que, nonobstant ce respect apparent, nominal des droits ou des revendications des parties, la reprise du travail affaiblit considérablement la position de ceux qui avaient pris l'initiative de sa suspension, et c'est pourquoi il est exceptionnel que cette reprise ait lieu, même sur injonction ou sur sentence, quand le principal grief n'a point reçu satisfaction ou apaisement et que ne restent plus en question que les griefs secondaires.

C'est une nouvelle preuve que, en toutes ces matières, les règles juridiques n'ont de valeur que quand elles s'appuient sur la bonne volonté ou un esprit de conciliation.

Les sanctions de la suspension ou de l'interdiction de la grève ou du lock-out.

Ceci n'empêche point évidemment les législations interdisant purement et simplement les grèves de répéter cette interdiction à propos de l'obligation de se soumettre aux procédures amiables ou arbitrales de solution des conflits.

La sanction de ces prescriptions est double: sanction préventive, sanction répressive. Sanction préventive en ce sens que les parties en litige ou l'une au moins, à l'obligation de signaler à l'autorité ou à l'organe compétent le litige menaçant, mais ceci sans suspension de travail.

Sanction répressive en ce sens que tout manquement à ces prescriptions donne lieu à des sanctions civiles ou pénales.

Quelques exemples législatifs permettront de constater les sanctions édictées contre cette violation de la loi.

Les législations anglo-saxonnes

Les lois anglo-saxonnes sont les plus explicites les plus détaillées en la matière, par suite de la longue pratique qu'elles ont de la procédure, et - il faut le reconnaitre aussi - par suite du respect presque superstitieux que les anglo-saxons ont pour la justice et pour les juges.

Source : BIU Cujas
Reproduction interdite

Loi canadienne

Ainsi les art. 56 et 57 de la loi canadienne du I2 Juin I925 modifiant la loi de I907 sont ainsi conçus:

"Avant ou pendant l'examen d'un différend par une Commission de conciliation ou d'arbitrage, conformément aux dispositions de la présente loi, nul employeur ne peut proclamer ou provoquer un lock-out et nul travailleur ne peut se mettre en grève. Toutefois, la présente loi ne fait pas obstacle aux interruptions ou suspensions individuelles n'ayant pas pour objet une grève ou un lock-out.

"Les employeurs et les travailleurs sont tenus de notifier au moins trente jours à l'avance toute modification projetée ou réclamée dans le taux des salaires ou la durée du travail.

"Si ladite modification provoque un conflit, l'employeur ne doit pas changer le taux du salaire ou la durée du travail, et les travailleurs ne doivent pas interrompre leur travail, avant la fin de l'examen du litige par la commission et notification aux intéressés de son rapport par les soins de son secrétaire-greffier.

"La demande de constitution d'une commission est présentée par celle des deux parties qui a pris l'initiative de la demande de changement ou de conditions de rémunération de travail. Aucune des deux parties ne doit modifier les dites conditions ni ne doit, en vue d'influencer le conflit, commettre directement ou indirectement un acte ou y participer quand cet acte a le caractère d'une grève ou d'un lock-out, d'un arrêt ou d'une interruption de travail.

"Les relations entre employés et employeurs ne seront pas rompues, du fait de ce conflit et de ses suites. Toutefois, si une des parties use de la présente disposition ou de toute autre arme de la procédure de la manière dilatoire et pour modifier le statu quo.... la dite partie sera considérée comme s'étant rendu coupable d'une infraction et passible des peines prévues pour les infractions à l'article précédent".

Comment peut-on dégager les principes de cet article dont la longueur et le style sont typiques des textes juridiques anglais ?

En somme, cet article prévoit: I° la suspension du droit de grève ou de lock-out pendant toute la durée de la procédure de conciliation; 2°) l'obligation d'un préavis pour toute modification aux conditions de l'emploi en vigueur.

3°) l'obligation de recourir à la procédure de conciliation et de ne rien faire pour en éviter ou en entraver le déroulement normal et dans des conditions propres à lui conserver son caractère pacifique.

Source : BIU Cujas

4°) des sanctions réprimant les infractions directes ou indirectes à ces dispositions

Ce texte envisage en somme à peu près toutes les hypothèses possibles, et instruit par l'expérience des nombreuses conciliations et arbitrages déjà opérés, il a réprimé tous les errements susceptibles de mettre obstacle au déroulement normal des conflits.

Les sanctions consistent souvent en astreintes.

Ces sanctions ont, dans certains cas, le caractère d'astreintes. Aussi bien, de quoi s'agit-il? Il s'agit de vaincre une inertie ou de faire cesser un état de fait délictueux. On ne peut donc pas se contenter d'une pénalité unique, si importante soit-elle et qui parfois, pourrait être largement recouvrée par l'une du l'autre partie, simplement par la prolongation suffisante de la situation litigieuse et illicite.

C'est pourquoi la loi canadienne prévoit:

I°) en cas de lock-out et de modifications abusives des conditions de travail par l'employeur des amendes variant de 100 à 1.000 dollars par journée ou fraction de journée d'infraction;

2°) En cas de grève ou de persistance illégale de suspension de travail, une amende de 10 à 50 dollars contre les ouvriers délinquants.

3°) une amende pouvant s'élever jusqu'à mille dollars contre les fomentateurs du mouvement de cette nature ou ceux qui les ont assistés.

Des dispositions de même nature, tant en ce qui concerne l'interdiction, le préavis, l'observation d'un délai, etc...se retrouvent dans les législations suivantes: belge, indienne, néo-zélandaise, législation de la plupart des Etats particuliers de la Confédération australienne, loi roumaine sud-africaine, Allemande d'avant le IIIème Reich, etc...

Caractère pénal de ces dispositions et nécessite d'en préciser la portée;

Or, ces textes sont de nature pénale, ils comportent la mention de pénalités à l'encontre de ceux qui se rendent coupables d'infractions à ces textes. C'est pourquoi on peut y trouver ce qui fait défaut dans notre législation française actuelle et dont elle pourrait s'inspirer pour combler les lacunes de notre organisation à savoir une définition et une précision plus grande de la notion de grève ou de lock-out

2°) La détermination des délais propres à apaiser les esprits sans dégénérer en mesures dilatoires.

3°) les sanctions pénales ou civiles de l'inobservation des prescriptions légales.

Reprenons tout à tour ces trois points et les précisions qu'apportent les législations précédemment citées;

Définition de la grève ou du lock out

I°) que faut-il entendre dans les diverses législations par les termes grève ou lock-out interdits totalement ou temporairement.

Source : BIU Cujas

illicites.

Notre vieux Code Pénal de I8IO reproduisant la loi Le Chapelier de I79I donnait du délit de coalition une définition extrêmement précise. Mais le délit ayant été supprimé par la loi de I864 la grève et le lock out ne sont plus répréhensibles, sauf exception et à moins que l'on emploie des mesures susceptibles de les faire dégénérer en atteintes à la liberté du travail

Aussi, d'une part, peut-on considérer toute fermeture d'établissement ou toute suspension collective de travail comme une grève ou un lock-out? Sinon à quel signe reconnaitra-t-on que l'on à affaire à des suspensions de travail délictueuses, quelle que soit la partie, - employeur ou salarié - qui en ait pris l'initiative.

Les criteriums possibles.

Trois criteriums sont retenus selon les législations:

I°) l'importance des établissements intéressés importance dépendant soit de leurs dimensions, soit de leur objet soit de leur destination.

2°) le but de la mesure incriminée;

3°) le nombre ou la proportion des travailleurs impliqués.

a) l'importance des établissements intéressés

I°- Dans la plupart des pays interdisant complètement ou suspendant momentanément, pendant le déroulement de la procédure, l'exercice du droit de lock -out ou du droit de grève, il n'est point fait allusion à la nature et à la dimension des établissements intéressés. Tel est, le cas en Belgique, en Chine, en Norvège, En Australie.

On estime l'acte répréhensible ou dommageable par lui-même indépendamment de l'importance de l'établissement où il est commis et comme tel, devant être interdit ou réglementé.

Cette pratique repose sur une idée qui parait fort juste, à savoir qu'en vertu de la solidarité ouvrière et de la possibilité d'imitation ou de contagion, il n'est pas un litige, si minime qu'il soit à son origine qui ne soit susceptible de dégénérer de se généraliser et de s'étendre.

En revanche, d'autres législations se montrent plus rigoureuses. Elles limitent leur intervention aux entreprises occupant régulièrement un certain nombre de salariés ou présentant un caractère d'intérêt public ou d'intérêt général. C'est uniquement dans ces établissements que la grève fait l'objet d'une interdiction sanctionnée par des mesures répressives.

Par exemple, en Roumanie, l'interdiction vise les établissements de plus de I00 ouvriers (art. 6 de la loi) au Canada, même chiffre (art. 20).

Aux Indes en Afrique du sud, les mesures visent

Source : BIU Cujas

plus spécialement les conflits susceptibles de répercussions graves sur l'intérêt général. Ainsi, aux Indes, où la loi est visiblement dictée par le désir de lutter contre les grèves et lock out, politique dirigée aussi bien contre la souveraineté britannique que contre les employeurs, il est dit :

"Sont considérés comme grèves et lock out illégaux ceux dont l'objet est autre que la poursuite d'un conflit au sein du métier ou de l'industrie où sont employés les grévistes et les employeurs déclarant le lock-out et dont l'intention est d'infliger à la communauté une grève d'une manière générale et prolongée, et par ce moyen, de forcer le Gouvernement à prendre ou à s'abstenir de prendre des mesures particulières".

En Allemagne, l'ordonnance précitée limitait l'interdiction aux entreprises d'eau, de gaz, d'électricité, par conséquent aux entreprises chargées d'assurer le fonctionnement de services publics.

b) le but poursuivi

Les législations les plus dignes d'attention sont celles qui définissent les arrêts de travail susceptibles d'interdiction ou de pénalisation par le but qu'elles poursuivent. C'est donc ici le caractère intentionnel qui prédomine.

La loi de l'Australie occidentale reproduite presque textuellement par la loi néo-zélandaise, s'exprime ainsi:

"Le lock out comprend la fermeture d'un atelier ou d'un chantier, la suspension du travail ou le refus de la part d'un employeur de continuer à occuper les ouvriers dans l'intention de les forcer à accepter certains modes ou conditions de travail ou de soutenir en pareil cas un autre employeur contre ses ouvriers, ou dans l'intention d'amener les ouvriers à céder aux demandes d'un employeur.

Quant à la grève (strike) elle comprend l'arrêt du travail ou le refus de travail de la part d'un certain nombre d'ouvriers agissant en commun et sur la base d'une entente commune, dans l'intention de forcer leur employeur à accorder ou à accepter certaines conditions du travail ou de soutenir certaines conditions du travail et de soutenir en pareil cas d'autres ouvriers contre leurs employés, ou dans l'intention d'amener les employeurs à céder aux demandes de leurs ouvriers.

En somme, un arrêt quelconque du travail n'est pas une grève ou un lock out.

Pour qu'il y ait grève ou lock out, il faut qu'il y ait intention de faire servir ce moyen à une fin de pression économique.

Il doit avoir pour objet d'obtenir, par la pres-

Source : BIU Cujas

sion exercée sur l'autre partie, une modification dans un sens ou dans l'autre des conditions du travail.

C'est là une distinction capitale et qui, dans le droit français moderne présente une importance très grande, non seulement pour savoir s'il y a grève au sens légal du mot, avec les conséquences que cette qualification entraine, du point de vue de la conciliation, ou de l'arbitrage, mais également et surtout, du point de vue de la notion de rupture de contrat, de préavis, etc...

Les grèves et leurs conséquences ont en effet, donné lieu à toute une floraison de décisions jurisprudentielles portant notamment sur la question de savoir si la grève constituait un cas de force majeure pour le producteur, pour le fabriquant et si cette grève peut lui permettre d'échapper à ses obligations

Toute suspension du travail n'est pas une grève

Dans le domaine de la loi du 31 Décembre 1936, un arbitrage intéressant du professeur Cassin, dans l'affaire Van Doren, a propos d'une suspension de travail permettra de saisir sur le vif l'intérêt de la distinction.

Exemple: l'arbitrage du professeur Cassin.

A la suite des évènements de Clichy de 1937, la C.G.T. avait décidé un arrêt du travail d'une demi journée. Les ouvriers avaient été invités à ne pas travailler et les délégués titulaires de l'établissement en question s'étaient placés devant la porte.

Une ouvrière qui voulait faire constater qu'elle était présente essaya de rentrer. Elle fut saisie par le bras et la doublure de mon manteau fut décousue.

Le patron invita les ouvriers à travailler. Ceux-ci répondirent ne pouvoir commencer qu'à 13 heures pour obéir à la consigne qu'ils avaient reçue de la C.G.T. laquelle leur avait commandé de chômer pendant une demi journée. Le patron déclara ne pas vouloir ouvrir sa maison pour une demi journée et le lendemain il refusa l'entrée aux ouvriers qui n'avaient pas travaillé, ne voulut pas recevoir les délégués et il congédia 29 ouvriers pour rupture de convention collective, les accusant d'avoir fait la veille une grève sans préavis et de s'être livrés à une entrave à la liberté du travail par des voies de fait.

La question soumise à l'arbitrage était particulièrement délicate: 1° il s'agissait d'abord de savoir s'il y avait ou non conflit collectif, attendu que le grief articulé par le patron était une série de griefs individuels.

2° il s'agissait de savoir si le fait d'avoir arrêté le travail pendant une demi journée, sur une injonction de la C.G.T. et à titre de manifestation constituait ou non une grève.

Source : BIU Cujas

Sur le premier point l'arbitre jugea qu'il y avait conflit collectif du fait que les travailleurs avaient abandonné collectivement le travail sur un mot d'ordre de la C.G.T. Par conséquent, l'arbitre se reconnaissait compétent pour rendre une décision conformément à la loi de 1936. La question préjudicielle , la question de la compétence était ainsi réglée et l'exception d'incompétence écartée.

Sur le deuxième point, celui de savoir s'il y avait grève , l'arbitre décida d'abord qu'il n'y avait pas matière en l'espèce à invoquer la violation par les ouvriers de l'art. 23 du Code de Travail prescrivant l'obligation de préavis en cas de congédiement attendu que cette obligation ne pèse sur les salariés que s'ils veulent quitter leurs employeurs.

La question de l'intention est ici primordiale.

Les employés, les salariés n'étaient pas animés par l'intention de quitter leur employeur. Ils n'avaient point à mettre en application l'art. 23 du code du travail qui leur fait l'obligation d'avertir à temps et selon des délais variés, leur patron.

Ensuite, qu'il n'y avait pas lieu d'invoquer l'art. 26 du contrat collectif d'après lequel, en cas de réclamation collective, les parties contractantes s'engagent à respecter un délai d'une semaine franche, en vue de l'examen en commun des réclamations et avant toute mesure de fermeture ou de cessation.

En effet, disait l'arbitre dans l'affaire du 18 Mars, il n'y avait à la base aucune réclamation corporative spécifiée, il y avait une manifestation de solidarité étrangère à tel ou tel intérêt particulier des ouvriers.

Si le syndicat patronal avait ordonné à ses membres une manifestation dans des conditions analogues, les ouvriers qui perdaient leur travail pendant une journée auraient-ils assigné le chef d'établissement pour rupture de contrat, par suite de la fermeture de la maison?

Dans ces deux cas, ce n'est pas un lock-out ou une mesure de grève, mais simplement une mesure de protestation.

c) nombre des travailleurs impliqués

Enfin, dans certaines législations, le caractère collectif du conflit se mesure au nombre absolu ou à la proportion du personnel abandonnant collectivement le travail.

Ainsi, la loi roumaine exige, pour qu'il y ait grève ou lock-out, au sens légal du terme, que le conflit porte sur le tiers au moins du personnel employé.

La loi italienne définit la grève un abandon concerté du travail par au moins trois ouvriers.

Source : BIU Cujas

Non contentes de cette limitation positive de la grève ou du lock out qui élimine "a contrario" tous les actes n'entrant pas dans cette définition, certaines législations libérales, par crainte de porter atteinte indûment au droit ouvrier et à la liberté syndicale, spécifient expressément les cas où un arrêt du travail n'a point le caractère d'un conflit justiciable de la législation arbitrale.

Ainsi l'art. 56 de la loi canadienne dit expressément: 'L'arrêt ou l'interruption d'une industrie ou d'un travail pour toute autre raison que pour proclamer un lock-out ou une grève, n'est pas interdit".

Et la loi de l'Australie occidentale, plus explicite encore, déclare: "Le présent article n'interdit point l'arrêt ou l'interruption de l'activité d'une industrie ou du travail des personnes qui y sont occupées, pourvu que cet arrêt n'ait pas le caractère d'une grève ou d'un lock out, mais s'explique par un motif légitime.

C'est l'hypothèse même envisagée précédemment sur laquelle M. Cassin avait eu à statuer.

Il est à remarquer d'ailleurs qu'en cas de poursuites pour infraction à toute interdiction temporaire des conflits ouvriers, c'est à l'inculpé d'établir que l'arrêt du travail n'a point un caractère de grève ou de lock-out, et s'explique par un motif indépendant et pleinement légitime. On peut invoquer à cet égard une manifestation politique, le défaut de commandes, etc...

Les grèves ou lock out indirects.

A contrario, il n'est point nécessaire parfois qu'il y ait abandon effectif ou fermeture effective d'un établissement pour qu'il y ait grève ou lock-out. C'est la grève ou le lock-out indirect.

Par suite, une modification unilatérale émanant de l'une ou de l'autre partie peut être considérée comme telle, par exemple, le ralentissement du rythme du travail par les ouvriers. C'est une grève perlée, appelée parfois le sabotage, le freinage (en anglais: ca-canny). D'un autre côté, la réduction du travail horaire, des primes, des bonis, des devis constitue une sorte de lock-out déguisé qui met les ouvriers dans un état d'irritation tel que la plupart d'entre eux préfèreront abandonner leur emploi plutôt que de se soumettre aux conditions nouvelles. Certaines lois spécifient que ces agissements sont assimilables à une grève ou à un lock-out.

Loi belge, art. I5-I6; loi canadienne, art. 57; loi néo-zélandaise, art. I09 C.

La loi belge est peut être la plus typique:

Elle dit; si l'employeur provoque une grève en mettant en vigueur des conditions de travail ou de

Source : BIU Cujas

salaires nouvelles rejetées par ses ouvriers; si les ouvriers provoquent un lock-out en modifiant les conditions du travail etc...".

Le délai de suspension du droit de grève

Il résulte de ces dispositions diverses qu'en principe un conflit ne peut légalement prendre le caractère d'une grève ou d'un lock out avant l'expiration d'un délai. Ce délai quel est-il. Est-il indéfini, est-il limité? Si la durée n'est point limitativement prescrite comment vaincre la résistance de celui qui abusera de sa durée?

Ses limites: Epuisement de la procédure de conciliation

Le délai est variable. Tantôt il ne prend fin qu'avec l'épuisement de toutes les possibilités de conciliation. Tel le cas en Belgique, en Roumanie, au Canada, en Afrique du sud, en Australie, en Chine.

La loi belge s'exprime ainsi: "si l'employeur provoque une grève en mettant en vigueur de nouvelles conditions du travail rejetées par les ouvriers avant la constatation par le Comité compétent de l'échec de la tentative de conciliation ou de la proposition d'arbitrage, s'il décrète le lock-out, de son personnel sans avoir recours préalable à la procédure de conciliation etc...

Sanctions de l'inobservation du délai

Tantôt, il n'est pas prévu de délai, mais le recours à la grève et au lock out, sans observation de la procédure amiable expose les parties qui s'y livrent prématurément ou inopportunément à un affaiblissement de leur situation juridique ou économique. C'est une sanction qui ne manque pas de rigueur et d'action.

Par ex. les art. I5 et I6 de l'arrêté royal belge prévoient que les ouvriers mis en chômage à la suite d'une modification unilatérale par le patron des conditions du travail, c'est-à-dire d'une réduction des salaires à laquelle les ouvriers n'ont pas consenti., sont considérés comme des chômeurs volontaires. Ainsi, un patron dit à ses ouvriers: "Jusqu'à présent vous avez gagné I0 frs. l'heure, je réduis votre salaire à 9 francs". Les ouvriers n'acceptent point cette proposition , et pour manifester leur mécontentement, ils abandonnent le travail. Théoriquement, on pourrait considérer que l'ayant abandonné volontairement, ils ne sont pas des chômeurs, les chômeurs étant selon la définition habituelle des travailleurs qui cherchent du travail sans en avoir trouvé. Ici le fait d'avoir été forcés au départ par un acte unilatéral du patron est assimilé à un chômage volontaire.

Ainsi pourvus de secours de chômage, les ouvriers pourront mieux résister à la pression patronale et mieux continuer la lutte . Au contraire, si les ouvriers forcent le patron au lock-out dans des conditions analogues ou s'ils déclarent une grève

« Les Cours de Droit »
3, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
Source : BIU Cujas

illégalement, l'organisation qui les représente sera exclue pendant un an du bénéfice de l'article précédent, c'est-à-dire du droit aux allocations de chômage, à moins qu'elles n'établissent que la grève a éclaté sans son accord ou sans son appui.

Tantôt, enfin, il est prévu un délai avant l'expiration duquel le lock-out ou la grève ne saurait être valablement déclaré. Ce délai est ordinairement d'une quinzaine. Il a pour but de donner aux parties le temps de la réflexion sur les conséquences de leurs décisions et aux organes de conciliation le temps d'intervenir pour essayer de régler amiablement le différend tout en choisissant le moment opportun.

Appartiennent à ce groupe l'Inde et la Nouvelle Zélande . Jusqu'en Mars 1938 la France a pratiqué un système mixte. Elle fixait bien un certain délai pour l'examen des différents degrés de la procédure de conciliation, mais comme elle n'avait pas pu fixer un délai à l'examen arbitral ou surarbitral, comme cet examen s'était révélé être souvent fort long par suite des enquetes qu'on en exige sur les prétentions respectives des parties, il s' ensuivait que théoriquement, la grève ou le lock-out aurait pu, comme dans le premier cas, n'être légalement déclaré qu'après épuisement de toute la procédure qui pouvait durer fort longtemps, comme le démontre certains exemples.

Comment éviter l'abus des manoeuvres dilatoires

C'est pour remédier à cette situation qu'un grand nombre de législations ont pris des mesures préventives et que la France a suivi leur exemple.

Comment, en effet, éviter cet inconvénient, comment parer aux dangers d'une prolongation excessive du débat par des manoeuvres dilatoires?

Certaines législations le prévoient et le répriment. La loi canadienne, art. 58 l'assimile quant aux pénalités encourues, à la grève ou au lock-out irrégulier ou illégal. Si "de l'avis de l'office de conciliation une des parties utilise l'une quelconque des prescriptions de la présente loi, pour trainer les choses en longueur et maintenir ainsi, d'une façon injustifiée, le statu quo et si l'office croit devoir signaler le fait au ministre, ladite partie sera considérée comme coupable d'un délit et passible des mêmes pénalités prévues pour les infractions au précédent article".

La loi norvégienne est particulièrement riche en précautions contre les retards et atermoiements abusifs

I°) une cessation de travail ne peut avoir lieu dans les quatre jours suivant la notification du délai aux fonctionnaires spécialisés.

2°) au bout de quatre jours, le conflit peut être déclaré, sauf s'il est interdit par le médiateur

Source : BIU Cujas

régional ou national lequel estime le conflit dommageable pour la collectivité.

Le médiateur national peut d'ailleurs annuler la décision du médiateur régional.

3°) au bout de 10 jours, toute personne qui a suivi le débat sans s'y dérober peut demander qu'il soit mis fin à la tentative de médiation si celle-ci n'a donné aucun résultat.

Il ne faut pas que cette médiation a but pacificateur dégénère en un instrument dilatoire.

Les sanctions contre les grèves ou lock out illicites

Ces interdictions complètes ou temporaires de prononcer un lock-out ou de déclarer une grève sont assorties de sanctions variables selon les pays et la portée de l'interdiction. Elles s'échelonnent depuis des sanctions pénales, amende ou prison, jusqu'à des sanctions civiles (dommages-intérêts) et à des sanctions spéciales au droit ouvrier (incapacité individuelle ou collective).

Les sanctions pénales

Dans les pays qui interdisent complètement la grève, soit dans l'ensemble des industries, soit dans certaines d'entre elles, comme par exemple les services publics, ou les services d'intérêt public, les peines les plus graves sont des peines d'emprisonnement.

Par exemple, la législation italienne, qui est la plus rigoureuse, punit les délinquants d'une peine de trois mois, quelque fois de deux ans et parfois même de trois ans d'emprisonnement.

Généralement, les peines sont plus courtes; elles ne dépassent guère trois mois avec une durée normale d'un mois (Roumanie) Les peines d'amende sont ordinairement d'un montant différent selon qu'il s'agit d'un lock-out, auquel cas l'ensemble de l'établissement est frappé ou de grève: ce sont alors les ouvriers ou l'organisation syndicale qui est atteinte.

En Nouvelle Zélande, l'amende pour lock-out illégal ou intempestif, est de 500 livres sterling (75.000 francs); l'amende pour grève irrégulière est de 10 livres sterling par gréviste.

En Norvège: l'amende est de 25.000 couronnes.

En Roumanie; de 50 à 20.000 leis

En Afrique du Sud de 20 livres sterling. En Afrique occidentale, amende de 5 livres par jour de prolongation d'infraction.

En Italie, l'amende patronale est de:100.000 lires l'amende ouvrière: de 10 lires.

Enfin, certaines circonstances aggravantes objectives ou subjectives peuvent entrainer une augmentation de ces peines en cas de conflit dans les services publics, ou quand il s'agit non plus seulement de salariés ordinaires, mais de meneurs et d'instigateurs.

Source : BIU Cujas

Les sanctions civiles.

Les sanctions civiles contre les conséquences dommageables de la grève sont à peu près les seules que connaisse actuellement la France puisqu'aussi bien la légalité de la grève en avait supprimé le caractère délictueux, et que, d'autre part, le droit ouvrier n'a pas encore consacré une sorte de responsabilité collective des organisations ouvrières.

Néanmoins, depuis la nouvelle réglementation, les choses semblent changées et les tribunaux tendent volontiers à condamner les coupables d'une interruption volontaire du travail à des dommages intérets envers l'employeur lésé.

Les sanctions ouvrières et syndicales

La question est intéressante et relativement neuve, mais elle relève plutôt du droit privé que de la législation ouvrière (Voir Bulletin du Ministère du Travail et Bulletin de juridiction internationale du travail publié par le Bureau International de Genève)

Beaucoup plus caractéristiques sont les sanctions ouvrières et syndicales.

On a cité celle prévue par l'arrêté royal de 1929 qui prive une organisation coupable d'un manquement du droit d'obtenir pour ses membres les allocations de chômage en cas de grève forcée.

En Nouvelle-Zélande, les associations professionnelles délinquantes sont frappées d'une incapacité, spéciales. Elles sont rayées pour deux ans au plus du registre des associations. Les conséquences de cette radiation sont graves; l'association qui en est l'objet ne peut pas durant sa radiation introduire une demande d'arbitrage ou participer à une procédure. Elle ne peut pas figurer valablement dans une convention collective, ni introduire ou poursuivre une action pour obtenir l'exécution d'une sentence arbitrale ou d'une convention collective ou présenter une requête aux fins de recouvrer les effets de son inscription au registre."

A côté de cet effet collectif de la rédiation il y a ses effets individuels.

Pendant toute la durée de la radiation toute sentence arbitrale devient inopérante et toute convention collective est inapplicable aux personnes, membres de l'association professionnelle ou qui l'étaient au moment de l'infraction. Les effets juridiques sont les mêmes dans les cas où la sentence arbitrale ou l'accord industriel s'appliquent aux employeurs de ces travailleurs.(Art. 127 de la loi.)

En résumé la suspension temporaire de l'exercice de la faculté de faire grève ou de déclarer un lock-out repose sur l'idée que tout doit être sacrifié au maintien au moins momentané de la paix industrielle et que le meilleur moyen d'assurer la généralisation des

Source : BIU Cujas

solutions amiables ou juridictionnelles des conflits du travail est d'empêcher des conflits d'éclater, car une fois déclarés la solution amiable est beaucoup plus difficile. Mais l'interdiction ou la suspension ne peut elle pas priver une partie de ses chances de succès à un moment donné? C'est pourquoi pendant longtemps les ouvriers ont vu d'un mauvais oeil ce qu'ils considéraient comme une atteinte à une liberté qu'ils avaient mis des siècles à conquérir, de quelque garantie qu'on prétendit entourer la procédure. Néanmoins, elle a incontestablement son bon côté, à la condition d'être limitée et tempérée et de ne pas équivaloir à une interdiction restrictive de toute liberté syndicale véritable comme en Italie, en Allemagne ou en Russie.

La discussion

L'organisme de conciliation et d'arbitrage est une juridiction d'équité. Il puise les raisons de se décider dans les débats qui s'instituent devant lui et au cours desquels il procède à l'audition des parties et dans toutes les mesures complémentaires d'instruction qui lui paraissent utiles. Il convient donc de déterminer quels sont vis-à-vis des parties en cause, les pouvoirs de cet organisme pour les amener à coopérer le mieux possible à l'accomplissement de la mission dont il est chargé. Ces pouvoirs sont évidemment variables selon le stade auquel on se place: médiation, conciliation ou arbitrage.

Différence entre la conciliation et l'arbitrage.

Au stade de la conciliation, ou plutôt de la tentative de conciliation, tout se passe bénévolement facultativement, persuasivement . Le médiateur tâte le terrain, il s'agit surtout pour lui de mesurer les forces respectives des parties en présence, pour suggérer telle ou telle solution puisqu'il ne peut être question, à ce moment, d'imposer quoi que ce soit. Néanmoins, dans presque toutes les législations interventionnistes, il existe une possibilité soit de contraindre les parties à comparaitre en préliminaire ou tentative de conciliation, soit de respecter le délai de comparution sous peine d'amende. La législation française actuelle est typique à cet égard. En effet, si sous le régime de la loi de 1892, la comparution n'était purement bénévole et facultative, et si actuellement encore la comparution n'est pas obligatoire, devant la commission départementale de conciliation, il n'y a pas intérêt à y manquer puisque le défaut de comparaitre entraine de plano la mise en mouvement de la procédure d'arbitrage. Aussi doit on reconnaitre que souvent la procédure de dépasse pas

Source : BIU Cujas

ce stade. Quand le conflit est grave, alors la commission départementale peut, elle-même, faire l'économie d'une tentative inutile ou tout au moins des degrés supérieurs de tentative de conciliation. Du reste, il ne faut pas s'imaginer qu'aussitôt le stade de la conciliation dépassé le rôle des intermédiaires devienne purement et simplement un rôle juridictionnel Etant donné les pouvoirs fort étendus dont ils jouissent, étant donné, notamment, en France, la qualité d'amiable compositeur qui leur est légalement reconnue ils doivent s'efforcer jusqu'à la fin, de concilier les parties.

Les diverses sortes d'arbitrage

Néanmoins, arrivé au deuxième stade d'arbitre est dévidemment investi de pouvoirs plus grands. Encore convient-il de distinguer deux sortes d'arbitrages: l'arbitrage consenti et l'arbitrage imposé. Le premier consiste dans l'intervention d'un ou de plusieurs intermédiaires choisis d'accord entre les parties. Il est évident que cet arbitre ou ces arbitres ont alors pleine autorité pour obtenir des parties une coopération bénévole à la solution du litige qui les divise. Mais il doit, cependant, même alors se donner à lui-même une règle lui permettant la meilleure instruction possible de l'affaire

L'arbitrage imposé se rapproche davantage d'une procédure juridictionnelle car la décision qui le terminera aura le caractère d'un jugement exécutoire par contrainte. En raison de la gravité de la décision et de ses conséquences, le médiateur ne saurait s'entourer de trop de précautions et d'informations et, à défaut de celles que lui procurent directement les parties, il doit pouvoir leur en réclamer d'autres, ou les contraindre à les produire, par exemple, procéder à des enquêtes par audition de témoins; - production de livres de paye, statistiques, etc...Dans les pays où la procédure se rapproche de celle des juridictions ordinaires et surtout dans ceux où les juridictions elles-mêmes ont un caractère voisin de ce lui des cours et tribunaux, la chose est plus facile qu'ailleurs. Témoin la législation néo-zélandaise ou italienne, Mais en France, quoique les textes soient muets à ce sujet la pratique ne semble pas avoir opposé d'obstacles à la documentation des arbitres. Sans doute, souvent l'urgence d'une solution se prête mal au lent examen des circonstances de la cause, mais on commence à comprendre la nécessité de tenir compte des conditions économiques dans la solution des questions sociales et rien n'est plus symptomatique à cet égard que la disposition admise dans la loi du 4 Mars 1938 relative à la révision des salaires. On a compris que l'application brutale et automatique de l'échelle

Source : BIU Cujas

mobile pourrait mettre en péril certaines industries et elle a prescrit de tenir compte de la situation de la branche locale, régionale ou nationale d'activité, c'est-à-dire des répercussions économiques des décisions. La mission des arbitres, déjà difficile, s'en trouvera singulièrement alourdie et les discussions entre patrons et ouvriers déjà aigues s'en trouveront envenimées.

Les caractères des débats.

Les débats sont marqués par certains caractères connus que la pratique a suscités et que la législation ou la règlementation ont consacrés. Ces caractères ont trait aux conditions de fond; à la publicité à la procédure. Sur ces différents points la pratique et les textes français sont des plus larges par leur silence et leur libéralisme.

Conditions de fond, - absence de formalisme

Quant au fond presque partout un principe domine les débats: leur absence à peu près complète de formalisme. Aucune règle ne préside à la convocation des parties, à l'ordre dans lequel elles doivent être entendues à la forme sous laquelle elles doivent présenter leur demande, justifier leurs demandes, étayer leur argumentation. Rien de semblable aux exploits, assignations, conclusions d'un procès civil. A peine parfois l'obligation d'ailleurs méconnue ou validée par le fait que l'irrégularité n'est pas soulevée, de rédiger un compromis d'arbitrage précisant le ou les points litigieux.

Ses causes

La raison de cette absence de formalisme est double. En premier lieu il convient de demeurer à la portée des parties. Celles-ci théoriquement ne sont point des gens d'affaires, rompus aux usages de la chicane processive . Leur imposer des règles trop strictes, exposant leurs démarches à l'annulation serait détourner l'institution de son but; ce serait éloigner les parties en forçant celles-ci à recourir à l'intermédiaire d'hommes de loi ou d'affaires; ce serait transformer une institution de conciliation en une institution de solution autoritaire.

En outre, le rôle des institutions de conciliation et d'arbitrage n'est pas seulement d'interpréter en droit et de faire application à un cas d'espèce d'une règle générale, positive, préétablie, il est encore moins d'appliquer des recettes toutes faites, comme le font les juges allemands pour la mise en oeuvre de la Bewerbeordnung . Il est de créer le droit d'imaginer des relations aussi variées et aussi souples, aussi complexes que la vie économique elle-même dont chaque espèce se présente avec ses caractéristiques propres. Elles obéissent à l'équité plus qu'au droit proprement dit. Elles obéissent même à une sorte d'équité encore mal définie, l'équité econo-

Source : BIU Cujas

mique où le sens de la justice doit constamment être tempéré par les possibilités de réalisation et où souvent la solution idéalement juste serait celle économiquement la plus fâcheuse.

Ce qui démontre d'ailleurs que cette absence de formalisme est intimement liée à ce caractère extra-juridique ou judiciaire de ces institutions, c'est que dans les législations où il y a tendance à confondre ou à identifier les institutions de conciliation ou d'arbitrage, avec les institutions judiciaires ordinaires, le formalisme est plus étroit et les règles de procédure plus strictes. Le meilleur exemple qu'on en puisse donner est la charte du Travail italienne. Les articles 68 et suivants du décret du Ier Juillet 1926 instituant la magistrature du Travail en font une véritable juridiction, une partie constituante de la Cour d'appel et il soumet à des prescriptions fort détaillées la procédure des débats qui s'y déroulent.

Le rôle public des organes de conciliation et d'arbitrage.

Les organes de conciliation et d'arbitrage sont des organismes quasi publics. Ce ne sont pas seulement des institutions mises à la disposition des parties en litige qui sont, en quelque sorte, maitresses d'engager la procédure et de lui dicter son rythme, sa cadence, sa poursuite ou ses interruptions. Ce sont des juridictions de police sociale , des sortes de tribunaux de paix sociale . Les intéressés ne sont pas les seuls en cause. Le caractère collectif de leurs différends lui confère une importance qui justifie non seulement l'initiative que peut prendre l'autorité de les déférer à l'organisation arbitrale, ou l'initiative que peut prendre l'organe lui-même de se saisir d'office, mais aussi le fait qu'une fois l'action engagée les parties n'en conservent point la direction. celle-ci appartient au médiateur. C'est à lui qu'il revient de citer les témoins, de nommer des experts, etc... Comme la tendance grandissante est à l'intervention de l'Etat, ce dessaisissement des parties, soit à l'origine du conflit, soit pendant que s'en déroulent les diverses phases ira s'accentuant. Quoique la législation française soit muette sur ce point, l'attribution aux arbitres des pouvoirs d'amiables compositeurs leur confère une autorité qui en fait les maitres de l'affaire et sa conduite.

Cette maitrise s'affirme également dans la possibilité d'étendre la base de la décision sur d'autres faits que ceux produits à l'audience par les parties. Sans doute ne faut-il pas confondre le pouvoir d'enquête avec la compétence. Sans doute, peut-on se demander ce qui limite la connaissance que peut prendre un arbitre d'une cause déterminée. Mais il est cer-

Source : BIU Cujas

tain que l'arbitre ne pourrait être tenu de s'en référer simplement aux faits allégués, aux renseignements fournis, aux témoignages produits à la requête des parties. Il peut employer tous moyens propres à élucider le litige dont il est saisi, c'est-à-dire étendre le champ de l'enquête au-delà de celui nécessairement restreint et peut être tendancieux où prétendraient le cantonner les parties. Ou encore provoquer les témoignages dans la forme qui lui parait la plus adéquate à l'atteinte du but poursuivi sans être contraint d'observer les règles généralement plus rigoureuses des modes de preuve et d'administration des témoignages. Tous ces principes se trouvent d'ailleurs beaucoup plus traités par voie de silence et de prétérition que par voie d'énonciations formelles. Mais la loi fédérale australienne (art. 25), la loi néo-zélandaise (art. 82) et la loi canadienne (art. 30 N° 2) disposent expressément que "le tribunal arbitral saisi d'un conflit industriel quelconque n'est tenu ni au cours des débats ni au moment de la décision de se soumettre aux règles du témoignage...mais que dans chaque circonstance de l'espèce, il peut s'éclairer de la façon qui lui paraitra le plus adéquate. A côté de ces conditions touchant au fond du débat et qui sont de beaucoup lesplus importantes, d'autres concernent plutôt la forme et reçoivent des solutions diverses selon les pays. Telles sont par exemple les questions relatives à la publicité et au caractère oral ou écrit de la procédure.

Les débats doivent-ils être publics? I) arguments favorables

En faveur de la publicité des débats on peut invoquer la nécessité d'intéresser l'opinion publique à l'affaire et de l'associer à l'oeuvre pacificatrice Quelle que soit, en effet, la force de contrainte des moyens extrinsèques mis en oeuvre pour obtenir l'exécution des décisions intervenues, on ne saurait méconnaitre que les conflits collectifs intéressent au plus haut point l'ensemble de la population et notamment la population régionale. Par conséquent, donner à la discussion le caractère d'un débat public c'est donner satisfaction à son légitime désir d'être informé, c'est donner aux parties une garantie que leurs intérêts seront sauvegardés et que les arguments invoqués seront plausibles. L'impartialité des médiateurs placée sous le contrôle du public risquera moins d'être mise en question.

2) arguments défavorables

En revanche à l'encontre de cette publicité des arguments plus forts encore peuvent être invoqués lorsque le conflit collectif dépasse le stade de la conversation libre entre parties pour pénétrer sur le terrain de la juridiction amiable ou conten-

"Les Cours de Droit" X Répétitions Écrites et Orales
3, PLACE DE LA SORBONNE, 3 Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

tieuse le conflit a pris un caractère d'acuité suffisant pour que l'amour propre et le prestige des parties soient en jeu. Les contraindre à débattre les questions qui les séparent devant une galerie c'est les amener à forcer la note, à accentuer leur divergence pour ne pas avoir l'air de trahir les intérêts qu'ils sont chargés de défendre.

On peut d'ailleurs, comme en matière de juridiction prud'hommale en France, adopter une solution moyenne mixte, notamment en distinguant la phase de la conciliation qui se déroulerait dans la discrétion d'une chambre à huis clos et la phase du jugement ou de l'arbitrage qui se ferait en séance publique.

La pratique

La pratique fournit des exemples de ces trois systèmes.

a) non publicité

En France et en Grande-Bretagne, (faute de mention spéciale); en Belgique et en Norvège, la loi prévoit ou la pratique a fait admettre que les débats sur une question d'arbitrage ne sont pas publics.

b) publicité

Au Canada (art. 34); et dans plusieurs états australiens, les débats sont publics en règle générale mais sur l'initiative des arbitres ou à la requête d'une partie il peut en être décidé autrement. En Italie la procédure devant la magistrature du Travail comme devant toute cour d'appel est publique en principe sauf décision contraire et souveraine du tribunal.

Régime mixte

Enfin, sous le régime du 2me réglement d'administration publique pour l'exécution du décret sur la conciliation et l'arbitrage (Paragr. 20 et 2I) l'Allemagne décidait que la procédure préliminaire c'est-à-dire les négociations des parties avec l'arbitre unique n'était pas publique tandis que les débats devant la commission ou devant la Chambre de conciliation et d'arbitrage étaient, au contraire, normalement publics.

Nature orale ou écrite des débats.

Du mode oral ou écrit des débats la pratique a amené à choisir la procédure orale. Les raisons de décider ainsi sont multiples. En premier lieu les questions en cause ne sont pas tant des problèmes de droit que de fait. L'argumentation a développer participe donc davantage d'un échange de vues sous la direction d'un juge ou d'un arbitre que d'un échange de note fondée sur des textes. En second lieu, il convient de ne point se perdre dans des discussions juridiques qui risqueraient de prolonger indéfiniment un débat dont une des qualités maitresses est la rapidité que spécifient d'ailleurs expressément certains législateurs (ex. Finlande (art.7) Inde, (art. 7) Canada (art.23). Enfin rien n'empêche, le cas échéant, pour la partie plus spécifiquement juridique ou statistique de la discussion de compléter les explica-

Source : BIU Cujas

tions orales par une documentation écrite. Nombreux en sont les exemples et presque toujours un mémoire écrit complète et résume les déclarations verbales.

Durée des débats

La durée des débats a une influence sur l'issue pacifique des discussions. La plupart des législations sont muettes sur ce point. D'autres se bornent à prescrire d'une façon générale la diligence. Telles la loi finlandaise (art. 11 al. 2) indienne (art.7) canadienne (art.23)

La loi française.

Seule la règlementation française dans le décret du I6 Janvier I937 a fixé des délais de rigueur à l'expiration desquels la procédure doit passer d'une échelle à l'autre.

Il y est dit en effet;

Art. 2 - Lorsqu'un différend collectif de quelque nature qu'il soit n'a pu être réglé par les parties, ce différend, à défaut de convention collective, fixant les règles de conciliation et d'arbitrage est, à la demande de la partie la plus diligente et, le cas échéant, par le préfet, porté devant la commission départementale de conciliation.

Art 5 - (modifié par le décret du I8 Septembre I937) A défaut de solution du conflit dans les quatre jours francs, le différend est à la requête de la partie la plus diligente ou, le cas échéant du préfet... porté devant une commission dite Commission paritaire de conciliation.

Art. 6 - A défaut de solution dans les quatre jours francs le différend est, à la requête de la partie la plus diligente ou du Président de la Commission, prévue à l'art. 5 porté decant une Commission dite commission nationale interprofessionnelle de conciliation.

Art. 7 - Si la commission interprofessionnelle ne peut régler le différend dans les quatre jours francs, elle dresse un procès-verbal précisant les points sur lesquels persistent les désaccords et invite les parties à désigner soit un arbitre commun soit chacune un arbitre.

Art. 11 - Si les arbitres ne peuvent se mettre d'accord dans un délai de trois jours pour rendre la sentence arbitrale, ou pour désigner un surarbitre le président du Conseil des Ministres désigne le surarbitre. Il est vrai qu'à partir du moment où le surarbitre est saisi il n'est plus prévu de délai préfix à observer, car l'examen d'un dossier et l'audition des parties ne sauraient être enserrés dans des limites trop étroites. Néanmoins la minutie avec laquelle le texte français fixe les délais impartis à chacun des degrés de la procédure de conciliation et d'arbitrage simple témoigne de son désir de voir

Source : BIU Cujas

les affaires réglées aussi rapidement que possible et en cela elle confirme et précise les dispositions ou les tendances des législations étrangères

Le déroulement des débats

Tel étant l'appareil extérieur des débats comment ceux-ci vont-ils se dérouler? A quelles conditions doivent ils répondre? qui doit y prendre part? Dans quelle mesure les parties peuvent elles positivement ou négativement manifester leur confiance dans les médiateurs , condition sine qua non de leur autorité dans la discussion et dans la décision? dans la police de la discussion et dans la portée de la sentence? De quelle façon l'organe saisi procédera-t-il à l'élucidation des faits de la cause? quelle méthode emploiera-t-il pour contrôler ou provoquer les déclarations des parties?

I) la comparution des parties.

I) Comparution des parties - La procédure de solution amiable des conflits du travail repose sur le contact, sur la mise en présence des parties. Ceux-ci ne s'était pas produits spontanément à la requête de l'une des parties en présence, la loi ou les règlements essayent de la provoquer. Théoriquement, par conséquence, la comparution personnelle des parties, leur présence est obligatoire. La procédure officielle est en effet destinée à forcer la résistance d'une des parties, puisque c'est à défaut de comparution volontaire qu'elle intervient. Les médiateurs doivent donc être armés des moyens nécessaires pour atteindre ce résultat. Bien entendu, il leur appartient d'en user avec prudence pour éviter un mécontentement qui, au lieu de faciliter l'entente et la conciliation, objet de la comparution, la retarderait ou la rendrait plus difficile. Maisil faut pouvoir en user le cas échéant. Au vrai, si la plupart des législations prescrivent l'obligation de comparaitre toutes ne sanctionnent pas cette obligation. Aussi bien estime-t-on sans doute qu'en cette matière c'est surtout à la persuasion et à la pression morale qu'il faut faire appel plutôt qu'à la contrainte et à la rigueur des pénalités. Car, au total, on voit mal comment des personnes qu'on aurait mises, malgré elles, en face l'une de l'autre, pourraient être disposées à négocier dans le calme et avec le désir de s'entendre.

Moyens de contrainte à comparaitre.

Parmi les législations qui prévoient l'obligation de comparaitre sans spécifier de sanction pour le refus ou infraction on peut citer la Suède (§.4 al.2) et le Danemark (§.3 al.2)

Quand une affaire ne concerne qu'une seule entreprise certaines législations prescrivent la comparution personnelle des intéressés sur ordre du médiateur, conciliation, arbitre ou juge (All.§.I5 et I6 du 2me réglement d'administration publique)

Source : BIU Cujas

l'exécution du décret sur conciliation et arbitrage: - Italie, art. 3 al. 2 décret Juillet I926; - Pays-Bas (art. 5 al. 3; - art. I4 al. 2; art. 3I, 38 et 57) Canada (art. 36 loi I2 Juin I925) loi fédérale australienne (art. I6) Cette obligation peut être sanctionnée par une amende disciplinaire ou pénale souvent fort élevée en pays anglo saxons (I00 $ à 500 £.) voire même par l'emprisonnement en cas de circonstances aggravantes (Pays-Bas art. 57) Une sanction indirecte mais particulièrement efficace, consiste à prévoir qu'il sera passé outre à la présence d'une partie défaillante et que la procédure se déroulera comme en sa présence; Italie (décret Ier Juillet 26 art. 86); -Allemagne, Norvège (§. 35 N° 1 al.2) Canada (art. 43) Nouvelle Zélande (art. II6).

Choix ou récusation des arbitres.

Les conflits collectifs du travail sont des conflits d'intérêt. Ceci implique donc que ceux qui ont mission de les régler doivent donner toutes garanties d'impartialité aux parties en cause Ceci implique donc, pour celles-ci un droit de sélection ou de récusation. Toutefois, comme les juridictions médiatrices conciliatrices ou arbitrales doivent être constituées par des membres ayant une compétence technique et jouissant de la confiance de leurs mandants il s'ensuit que les règles applicables aux juridictions ordinaires doivent subir ici quelques corrections ou tempéraments. En fait les choses se passent généralement de la façon suivante qui concilie les deux préoccupations.

I) lorsque les médiateurs sont investis d'un véritable pouvoir de juges, soit par suite de leur nombre (par exemple dans le cas d'arbitre unique) soit par suite de leurs attributions (droit de décision souveraine)l'étendue même de leur autorité justifie l'examen sérieux de leur personnalité et la faculté ouverte aux parties de les récuser. En général les motifs de récusation sont ceux prévus par les codes de procédure civile: suspicion légitime, parenté ou rapport juridique avec une des parties, etc... Il en est ainsi en Italie (art. 67 D. Ier Juillet I926); en Norvège (§§. 30 et s.) en Finlande (§.5 loi du 2I Mars I923); en Autriche en Hollande (§. 28 loi du 4 Mai I923)

2°) En revanche quand les assesseurs sont plutôt des mandataires, des hommes de confiance que des juges, leur récusation n'est plus difficile. Elle irait en effet à l'encontre du but qu'ils poursuivent. représenter en quelque sorte les parties, leur donner par leur présence l'impression que leurs intérêts ne seront pas sacrifiés, que leur point de vue sera défendu, une récusation pour partialité irait ici à

Source : BIU Cujas

contre sens; la partialité étant en l'espèce de la nature même des choses, sans dégénérer cependant en injustice, ainsi par exemple dans l'ancienne réglementation allemande il était prévu que la récusation contre les membres experts n'était possible que si le conflit portait sur un établissement déterminé et si les experts étaient un employeur ou un salarié en cause, non acceptés par les parties.

La police des débats.

Pour ce qui est de la police des débats, outre les pouvoirs de maintien de l'ordre et de répression des désordres que possède de magistrat - surtout dans les pays où ce dernier est un juge de carrière - il y a lieu de signaler que, dans les pays où les décisions arbitrales ont un caractère obligatoire, on n'a pas estimé suffisant de protéger les débats contre des désordres directs pour assurer à l'organe de conciliation ou au tribunal d'arbitrage la libre activité de leurs fonctions. Ainsi, en Nouvelle- Zélande ou en Australie occidentale, par exemple, il a été prévu des amendes pouvant aller jusqu'à 50 £, contre ceux qui impriment, écrivent ou publient quoi que ce soit qui soit de nature à interrompre, troubler ou influencer facheusement un débat en instance devant le tribunal industriel. Dans la loi fédérale australienne, il y a même une disposition prévoyant une amende de £ 100, un emprisonnement de six mois au maximum, ou les deux pénalités à la fois pour les personnes qui, " en un lieu ou près d'un lieu où siège un tribunal industriel, troublent l'ordre ou aident à le troubler à quelque moment que ce soit.

L'élucidation des faits de la cause.

L'objet d'une procédure médiatrice ou arbitrale est profondément différent de celui d'une procédure ordinaire. Il ne suffit pas d'y dire le droit; il s'agit vraiment de l'y créer. Il ne s'agit pas de déterminer l'ensemble des faits juridiquement qualifiables, sur lesquels le juge fondera sa décision; il s'agit de se faire une opinion sur la façon dont la solution sera acceptée par les parties, ou pourra leur être imposée en tenant compte des intérêts de la communauté. L'élucidation des faits de la cause a donc une portée et une signification très différentes dans l'un et l'autre cas : dans le premier cas, elle vise à éclaircir les éléments de fait ou de droit d'une solution juridique; dans le second, les éléments de fait ou de force d'une solution d'équité. Cette considération est si impérieuse, elle tient tellement à la nature des choses qu'elle s'impose, même dans les législations, comme la législation italienne, ou la

Source : BIU Cujas

procédure arbitrale est semblable ou assimilée à celle des tribunaux ordinaires.

L'élucidation des circonstances de la cause se fait par deux méthodes: I°- par l'audition des intéressés dans une discussion contradictoire devant l'organisme de conciliation.

2°- En cas de besoin par l'interrogation de témoins ou d'experts ; examen des livres; descente sur les lieux ou toute autre enquête portant, par exemple, sur la situation économique de l'industrie atteinte par le conflit.

Audition des témoins.

L'audition est évidemment le principal moyen d'investigation surtout à la période de tentative de conciliation. C'est à ce moment qu'il convient de rapprocher les parties, de les mettre en contact, de les inviter à présenter elles-mêmes et si c'est possible, contradictoirement, leurs prétentions respectives. Cette audition est des plus instructives pour le médiateur. Elle lui permet de déterminer vraiment la force des parties et leur capacité de lutte ou de résistance. Une question habilement posée, une suggestion opportunément faite, même quand elle ne revêt point le caractère d'une injonction, peut beaucoup faire pour ramener le calme et la paix dans les esprits et obtenir une solution amiable. Ce n'est toutefois pas la seule et, au fur et à mesure que l'on s'achemine, souvent d'ailleurs de façon imperceptible vers la solution arbitrale, il y a lieu d'utiliser des méthodes d'investigation qui rapprochent la procédure de celle suivie devant les autres juridictions: production de documents et de pièces, examen de livres et de comptabilité, enquêtes statistiques, etc... La difficulté qui domine néanmoins, toute cette procédure, et qui s'est exprimée de façon particulièrement forte au cours de la discussion du projet de loi sur l'arbitrage devant la Chambre et le Sénat, est la nécessité de concilier l'information, en ce qu'elle a d'indispensable pour la formation de l'opinion et la conviction de l'arbitre et le respect indispensable du secret des affaires.

Comment faire et comment a-t-on fait pour obtenir les renseignements tout en observant ces précautions? De quels moyens disposent les médiateurs pour contraindre les intéressés ou les informateurs à leur fournir les éléments d'appréciation ? On peut distinguer assez nettement quatre groupes de réglementation dans cette matière.

es méthodes
'enquête.
er Groupe :

Dans le premier groupe il n'y a pas de contrainte, mais une simple obligation morale, fondée sur la bonne foi et l'intérêt bien compris des parties. Celles-ci,

Source : BIU Cujas

Obligation morale.

pour prouver le bien fondé de leurs revendications ou la justesse de leurs résistances, sont amenées à fournir toutes les informations et la documentation utiles. Mais le juge ne peut pas les y forcer. Le principe essentiel étant le règlement amiable des litiges, on écarte tout ce qui peut les envenimer par l'apparence même d'une contrainte. Toutefois, on encourage les parties à faire montre de bonne volonté. Tel est le cas en Angleterre, en Suède, au Danemark, en Finlande, et les §§ 6 et 7 de la loi suédoise résument bien cette tendance.

Les débats, disent-ils, ont pour but, en première ligne, d'amener un accord entre les parties conformément aux offres et aux propositions qui ont été formulées au cours de la discussion par les parties elles-mêmes... Les parties doivent, pour que le médiateur ait, en cas de besoin, une base solide sur laquelle fonder son jugement, se faire un devoir, si on le leur demande, d'ouvrir leurs comptes et leurs registres à son inspection, de lui communiquer leurs statistiques et autres documents, de lui permettre l'accès des ateliers et des chantiers des entreprises intéressées au conflit.

2ème système: Emploi de moyens de contrainte.

Dans un deuxième système, la contrainte est plus sévère. Elle est sanctionnée par des moyens de coercition dont dispose le juge. Ainsi, en Suisse, les personnes convoquées devant la juridiction de conciliation et d'arbitrage doivent comparaître, agir et répondre sous peine d'amende de caractère d'ailleurs purement disciplinaire et non pénale. Ailleurs le juge est investi des mêmes pouvoirs qu'un magistrat ordinaire pour obtenir des parties ou des tiers convoqués la fourniture des renseignements ou la production des pièces et documents. C'est le cas, notamment, de la législation hollandaise, qui est la plus détaillée et la plus rigoureuse en la matière. Il est vrai qu'elle réserve cette sévérité aux affaires soumises au tribunal d'arbitrage et que celui-ci ne connaît que des conflits d'intérêt national, puisque le juge peut refuser de se saisir des conflits peu importants; mais une fois saisi il peut contraindre les tiers, les experts, et même les parties à l'aider à la détermination des faits de la cause, non seulement par des amendes pour défaut de comparution, ou d'obtempérer à ses injonctions, mais même de prison pouvant aller jusqu'à six mois et d'une amende pouvant atteindre I.000 florins. (articles 31, 32, 33, et 57 alinéas 2 et 3).

La rigueur des sanctions prévues par la loi néerlandaise s'explique par l'importance des conflits

Source : BIU Cujas

retenus par le juge et leurs répercussions sur l'économie nationale.

3ème groupe : action de l'opinion publique.

Il est d'autres pays où la procédure d'enquête est utilisée plus largement encore et où les moyens d'en assurer le succès s'apparentent à ceux qui viennent d'être énoncés. Ces pays, sont les pays anglo-saxons. La procédure arbitrale y est généralement plutôt suggérée qu'imposée aux parties. L'Etat offre aux parties des moyens de régler amiablement leurs litiges mais n'intervient que sur leur demande pour leur fournir une sorte d'arbitre impartial. Mais le rôle de l'opinion publique y est considérable. Chacune des parties s'efforce de se rallier le concours de cette opinion. Comment éclairer celle-ci, sinon par une enquête menée impartialement par des experts et des juges compétents? Mais comment donner à cette enquête le caractère compréhensif qu'elle doit avoir, si l'enquêteur ne possède pas tous les éléments d'information et ne peut pas contraindre ceux qui les possèdent à les lui fournir ? C'est pourquoi la loi anglaise et canadienne, par exemple, institue une procédure d'enquête sur l'initiative du tribunal industriel et indique comment elle sera menée.

D'après la loi anglaise, le ministre compétent peut, pour fixer la procédure d'une commission d'enquête (Court of Enquiry) prendre un arrêté réglementant la citation des témoins la prestation de serment et la production des documents écrits (art. 4 al. 4 et 5).

La loi canadienne est plus explicite quant aux moyens de contrainte. Même sans intervention particulière du ministre qui lui confère spécifiquement ses pouvoirs la Commission d'enquête a toutes les prérogatives d'une Court of Record, c'est-à-dire d'un tribunal d'enquête. Elle peut donc citer des témoins, les obliger à comparaître et à déposer sous la foi du serment, réclamer la production de livres, pièces, documents, ou objets que la commission tient pour nécessaires à la manifestation de faits soumis à l'enquête. Elle peut, en outre, prescrire des descentes sur les lieux. Toutes ces prescriptions sont sanctionnées, en cas d'inexécution ou d'entrave, par des amendes pouvant aller jusqu'à 100 dollars.

Le régime français de la loi du 4 Mars 1938.

La nouvelle loi française sur la conciliation et l'arbitrage prévoit une procédure analogue puisqu'elle stipule dans son article 10 que les arbitres doivent proportionner le rélèvement des salaires motivés par une modification dans le coût de la vie à l'importance de celui-ci, à moins que ne soit rapportée la preuve que cet ajustement est incompatible avec les conditions

Source : BIU Cujas
« Les Cours de Droit »
7, Place de la Sorbonne, 3
Répétitions écrites et orales
Reproduction Interdite
X

économiques de la branche locale, régionale ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement. Dans ce dernier cas, les salaires seront fixés par les arbitres s'ils sont d'accord ou, à défaut d'accord par le surarbitre au niveau compatible avec les possibilités de la branche locale, régionale, ou nationale d'activité économique pour laquelle a été formulée la demande d'ajustement. Lorsque la demande de révision sera de nature à exercer des répercussions sur les contrats conclus par l'Etat ou par les collectivités publiques, les industriels et les commerçants que concernera cette demande devront en donner avis au service public intéressé pour lui permettre de soumettre à l'arbitre toutes observations utiles. Les documents que les parties jugeront devoir verser aux débats seront communiqués à l'arbitre patronal et à l'arbitre ouvrier et en cas de surarbitrage, discutés contradictoirement par eux en présence du surarbitre. Le surarbitre, les arbitres et le cas échéant les experts seront tenus au secret professionnel.

Cette procédure conduira nécessairement à de vastes enquêtes susceptibles d'embrasser toute une branche de production, pour le pays tout entier et par là la loi française rejoint les lois anglo-saxonnes

L'effet de la procédure d'enquête.

La procédure d'enquête a donné en effet de très bons résultats quand elle a été bien employée. Elle a en effet un double but. Un but qu'elle porte en quelque sorte en elle-même et abstraction faite de ses conséquences directes sur le conflit en cause. Aussi bien, a-t-elle pour objet d'agir sur l'opinion publique en la documentant et elle épuise à cet égard son action par la simple publication de ses résultats. Par là même, elle peut exercer une influence heureuse sur le débat. Si celui-ci n'est point immédiatement terminé sur le vu des conclusions de l'enquête, celle-ci servira de base à un nouvel examen qui, reposant sur une investigation impartiale et complète, devra tenir compte dans les réactions à attendre ou à espérer de l'opinion publique de cette documentation.

4ème groupe: L'enquête obligatoire.

Enfin, dans certaines législations, les textes ne se contentent pas de favoriser, d'encourager ou de permettre le recours à l'enquête. Ils la prescrivent impérativement et naturellement l'assortissent alors de tous les moyens susceptibles de la renforcer et de lui permettre d'aboutir. Ils le font surtout en raison de l'importance des décisions et de leur caractère quasi-législatif quand elles s'appliquent à un champ d'action particulièrement vaste. Il faut alors les motiver fortement et les préparer solidement par une documentation

Source : BIU Cujas

préalable qui les rendent acceptables non seulement pour les parties elles-mêmes mais aussi pour l'opinion publique qui en subira les conséquences. Bien entendu, ce rôle attribué aux enquêtes oblige ceux qui y sont convoqués à s'y soumettre. Le tout, bien entendu, sous réserve du respect du secret des affaires ou obligation d'observer le secret sur les informations ainsi obtenues. Le tout aussi sous réserve que les informations ne seront pas uniquement empruntées aux sources privées, mais également aux sources publiques et pourront requérir l'intervention des statisticiens officiels pour tenir compte de la situation générale comme le prévoit par exemple le texte précité de la législation française.

Le respect du secret des affaires.

Comme exemple de ce type de législation prescrivant obligatoirement les enquêtes et conférant de larges pouvoirs de contrainte à ceux qui les dirigent on peut citer la loi néo-zélandaise et la loi italienne. Toutes deux prévoient l'obligation de comparaître, de répondre et de fournir toutes déclarations utiles sous peine d'amende voire même d'emprisonnement. Mais toutes deux se montrent aussi extrêmement strictes sur le respect du secret des affaires. Ainsi la loi néozélandaise, reproduite par certaines lois des Etats australiens et par la loi fédérale, dispose que : " Personne n'est tenu, au cours d'une enquête, de faire une déclaration quelconque sur les secrets de son métier ou de sa profession, sur les gains, les pertes, les recettes et les dépenses de son entreprise ou sur l'état de sa fortune, non plus que de produire ses livres de comptes". En Italie, devant la magistrature du travail la preuve de la capacité de production d'un établissement ou du taux de son coût de production ne peut être faite, sauf avec l'assentiment des parties, que par des actes ou documents qui ont été publiés ou qui ont été communiqués au tribunal par les parties ou par l'interrogatoire des parties, par les descentes sur les lieux ou par le témoignage des citoyens compétents étrangers à l'entreprise en question.

La loi française aboutit à ce double résultat, d'une part, en prescrivant le respect des secrets reçus et d'autre part en élargissant le champ de l'enquête. Originairement, celui-ci, à la demande des socialistes et des syndicalistes, aurait dû porter sur chaque entreprise individuellement considérée, ce qui, évidemment aurait eu pour effet de contraindre les industriels à produire leur comptabilité ou à discuter leurs prix de revient individuels, au risque d'en souffrir dans leur crédit. Au contraire, en limitant l'enquête, au

Source : BIU Cujas

moins au plan de l'économie locale ou régionale on évite cet inconvénient, on conserve à l'enquête un caractère d'objectivité et d'impartialité plus grand.

Chapitre final

LA DECISION .

Une procédure se termine soit par la conciliation soit par une décision d'un tiers ou de l'organe juridictionnel. Pour la conciliation, pas de difficulté. La décision est la simple constatation de l'accord intervenu. C'est un procès-verbal. La loi française de 1892 le dit expressément. En cas d'arbitrage, au contraire, c'est une véritable décision. Il y a donc lieu de demander quelles en sont les conditions de forme et les conditions de fond.

Conditions de forme.

Conditions de forme. Si la juridiction comporte un juge unique il est maître absolu de la décision. C'est le cas des surarbitres en France. Mais s'il y a pluralité de juges on peut trouver différentes sortes de dispositions touchant la majorité requise pour la validité de la décision. Les unes exigent que tous les membres de la juridiction émettent un avis, c'est l'avis majoritaire (absolue ou relative) qui l'emporte. Belgique (art. 14)- Pays-Bas (art. 37 Tal d'Arbitrage) Confédérat. australienne (art. 18 A N°3); Allemagne (§ 21 N°5 du 2ème Règlement); Canada (art. 46); Roumanie (art. 24 al.1) Autriche, Italie, G.B.

Souvent, lorsque la juridiction est de composition paritaire on exige la présence des représentants des deux parties en nombre égal. Cette égalité est assurée, soit par l'élimination du membre en surnombre, soit le cas échéant, par l'attribution à l'un des membres du droit de vote de ses collègues absents. (Queensland).

Enfin, s'il y a des accords entre les membres de l'organisme et si la majorité requise ne peut être atteinte, deux solutions sont possibles : ou bien on exige que le caractère conciliateur de la décision soit respecté et dans ce cas, la tentative est abandonnée, ou bien on estime que la non conciliation exprimée par le désaccord doit donner immédiatement ouverture à la procédure d'arbitrage et alors, c'est le juge président qui est investi, de la mission d'arbitre. L'art. 3 al. 4 de la loi britannique est typique . " Si, dit-il les membres du tribunal ne peuvent s'accorder sur le jugeme à rendre, l'affaire sera tranchée par le président qui

Source : BIU Cujas

aura les pleins pouvoirs d'un juge-arbitre
La loi roumaine se prononce dans le même sens (art.16 25 et 32).

A contrario, dans certains pays qui attachent grand prix au caractère conciliateur et non autoritaire des solutions, la minorité du tribunal peut, comme la chose se fait couramment dans les juridictions anglaises, faire connaître son opinion divergente. (Grande Bretagne, Inde, Canada, Pays-Bas, Norvège (Conseil d'enquête ou de médiation).

Bien entendu toutes ces difficultés n'existent point dans le cas d'un juge unique, encore que, là encore il puisse y avoir deux issues possibles à son intervention selon la tendance dominante. Si c'est la tendance médiatrice et conciliatrice qui l'emporte, le juge médiateur devant l'impossibilité de concilier les parties doit se borner à enregistrer son échec. Son rôle s'arrête là. Il ne pourrait imposer une solution aux parties. Si au contraire, c'est le désir de solution à tout prix qui l'emporte, le juge-conciliateur peut devenir juge-arbitre et dicter sa sentence aux parties en litige. Certaines législations, dans le désir d'éviter un empiètement des conciliateurs médiateurs interdisent purement et simplement aux médiateurs uniques de fonctionner en qualité de juges-arbitres (Pays-Bas, art. 29); Suède (§ 8 art.37 (Finlande (§ I4 al.2).

Délai de procédure.

Un grand nombre de législations fixent un délai dans les limites duquel l'organisme compétent doit présenter la proposition de conciliation, rendre la sentence arbitrale, ou prendre toute autre décision. Notre propre législation dont nous avons signalé les dispositions sur ce point est caractéristique . La fixation des délais impartis aux divers échelons ou organes de conciliation ou d'arbitrages y est dictée par le désir d'éviter le retard et l'impatience ou l'irritation qu'il provoque et également pour ne pas prolonger indéfiniment l'exercice de la " faculté de grève" à laquelle les travailleurs ne renoncent jamais que momentanément. D'autres législations sous l'empire des mêmes considérations contiennent des dispositions analogues (Italie (Décret I,VII.26,art.80, 8I.84). Nouv. Zél. (art. 87 un mois) Australie occid. (art. 79, un mois prolongeable).

Imputation les dépenses.

Reste la question de l'imputation des dépenses. Presque partout la procédure est gratuite. Les frais qui peuvent être exposés, notamment la rémunération éventuelle des médiateurs ou arbitres incombe au Trésor public. On estime en effet que la paix publique est intéressée à la solution amiable des conflits du travail

Source : BIU Cujas

et que c'est à la collectivité d'en assurer la dépense, dans la mesure où chacune des parties ne conserve pas à sa charge celles qui lui reviennent.

D'une manière générale, la décision doit être écrite; elle doit être motivée pour donner l'impression d'une mesure réfléchie, et non pas d'une sentence improvisée ou discrétionnaire. Enfin, elle doit être notifiée aux parties intéressées et rendue publique. Toutes ces dispositions qui se rencontrent dans la plupart des législations figurent dans la loi française dans les termes mêmes qui viennent d'être énoncés. Les recueils de sentences surarbitrales publiés par les soins de la Présidence du Conseil et qui ont paru au J.O.

Effets et portée de la décision.

De cette décision, quels sont les effets et la portée ? Dans les pays à tendance libérale, la décision a une portée limitée aux seules parties en cause; et facultative, en ce sens que les parties sont libres de l'accepter ou de la refuser. En acceptant, ils transforment une proposition, émanant d'ailleurs d'un organisme qualifié et ayant autorité en une convention avec toutes les conséquences juridiques privées qui s'attachent à ces accords.

Dans un groupe intermédiaire, on peut classer l'Allemagne antéhitlérienne, la décision continuait à avoir le caractère d'une convention collective susceptible d'une portée restreinte et facultative aux seules parties en cause ou obligatoire et extensive si l'autorité la considérait comme justifiant cette extension et si l'une des parties à la sentence le demandait.

Dans les pays à tendance autoritaire ou réglementaire, la sentence équivaut à un jugement obligatoire dont l'exécution est garantie par des sanctions de droit public (Australie, Nouvelle-Zélande, Italie, Afrique, Inde, Roumanie). La question des sanctions est évidemment la plus délicate. Elle soulève de nombreux problèmes. L'an dernier, une longue correspondance entre le Président du Conseil et le Pt. de la Conf. Générale du Patronat français en a montré la nécessité et les difficultés, notamment à l'encontre des ouvriers.

Sanctions.

Il est donc intéressant d'esquisser le régime de sanctions dans un pays où elles sont poussées le plus loin, à savoir l'Australie. Elles y sont particulièrement variées et importantes.

Il y a deux sortes de sanctions : les sanctions directes et les sanctions indirectes.

Sanctions directes.

Les sanctions directes pour refus d'observer une sentence sont les suivantes :

a) Une amende de £ I.000 à l'encontre des

Source : BIU Cujas

organisations réfractaires et une amende de £ IO pour les individus récalcitrants.

b) Une amende de £ IO ou une peine de trois mois d'emprisonnement pour tout refus d'obéir à l'injonction d'une juridiction quelconque d'avoir à observer la sentence.

c) La privation des droits attachés à la qualité de syndiqué.

Toutes ces sanctions peuvent être garanties par le dépôt d'un cautionnement en espèces.

Sanctions indirectes.

Les sanctions indirectes consistent :

a) dans les amendes prononcées contre les promoteurs de grèves, lock-out, ou actes réputés équivalents et ayant pour effet de se soustraire aux conséquences de la sentence, sauf à administrer la preuve que ces actes sont justifiés ou sans rapport avec le conflit ayant donné lieu à la sentence.

b) Suspension à l'encontre des individus ou des groupements récalcitrants du bénéfice des dispositions de la sentence qui pourraient leur être favorables.

c) protection des ouvriers et des employeurs se conformant à la sentence contre les mesures ou les menaces émanant des tiers, même dans la forme de critiques publiques.

d) Emploi d'une procédure simplifiée pour le recouvrement des amendes encourues ou la réalisation des titres remis en cautionnement.

e) Possibilité de nommer des inspecteurs spéciaux pour contrôler l'exécution des sentences.

Champ d'application de la décision.

La portée de la décision s'entend du nombre et de l'identité de ceux à qui elle s'applique. Son caractère collectif empêche de l'assimiler complètement à une décision de justice ordinaire qui ne vaut qu'à l'encontre des parties et qui pour les tiers est une res inter alios acta : D'un autre côté, son caractère économique social nécessite parfois, pour respecter l'équilibre et l'égalité dans la concurrence, son extension à des personnes qui y étaient étrangères, tout comme des conventions collectives peuvent être étendues à des groupes ou personnes qui y étaient étrangère. Cette idée est formellement exprimée dans la législation italienne qui, du point de vue juridique est certainement celle qui a le mieux analysé les concepts. L'article 87 alinéa I du D. du Ier juillet I926 dit expressément : " La décision de la Magistrature du Travail intervenant dans un conflit collectif relatif aux rapports entre employeurs et collectivités ouvrières et qui fixe de nouvelles conditions de travail, est un jugement qui lie définitivement les parties et entraîne dans leurs rapports futurs toutes les conséquences juridiques d'une

Source : BIU Cujas

convention collective de travail.

Par conséquent, la portée de la décision est la même que celle d'une convention. Elle concerne : I°- les parties directement intéressées ; 2°- les parties qui auront pu être éventuellement convoquées à l'instance; 3°- les tiers auxquels la sentence aura été déclarée applicable. C'est vraisemblablement par ce biais et cette assimilation de la sentence à une convention que l'on parviendra, en France aussi, à étendre le cas échéant, le champ d'application d'une sentence arbitrale.

Valeur juridique et caractère de la décision.

Mais cette extension possible aggrave le problème de la valeur et du caractère de la décision. Celle-ci est-elle souveraine, définitive, sans appel, ou comporte-t-elle au contraire, un recours possible? Une distinction s'impose entre les décisions facultatives et les décisions obligatoires.

Les décisions facultatives ne comportent guère comme recours que l'appel à l'opinion publique, et le redressement de certaines erreurs matérielles. Si l'une des parties se refuse à exécuter la décision, une nouvelle demande en conciliation sur le même objet ne peut être présentée qu'à la requête conjointe de toutes les parties en cause ou en cas de nouvelles circonstances ou enfin si l'intérêt public l'exige.

Quant aux décisions obligatoires, en principe, elles sont souveraines et sans appel. Leur caractère est en effet, de régler immédiatement et définitivement les litiges. C'est pourquoi dans la législation française de I936, la règle avait été posée rigoureusement et la jurisprudence appelée à déterminer la portée des décisions, les avait déclarées exécutoires par elles-mêmes et sans l'exéquatur d'une autre juridiction qui en eut permis la révision, et d'autre part définitive.

Les recours.

La loi du 4 Mai I938 a tempéré cette rigueur en admettant deux sortes de recours :

a) une sorte d'appel véritable;

b) une sorte de recours en cassation ou révision.

L'appel est applicable à la compétence des arbitres contre laquelle une des parties en cause peut s'élever en faisant appel à la Cour Supérieure d'arbitrage.

Le recours en révision est possible devant la même juridiction à l'encontre des sentences définitives sur le fond, dans trois cas : incompétence, violation de la loi, excès de pouvoir.

Un mode de recours spécial est celui qui est ouvert au Ministre du Travail lui-même dans l'intérêt public. C'est une soupape de sûreté et une alternative heureuse au refus pur et simple qu'une partie mécontente pourrait

Source : BIU Cujas

opposer à la sentence.

Mais le caractère définitif de celle-ci ressort du fait qu'elle est exécutoire par elle-même et que le recours n'a point d'effet suspensif.

La loi italienne est de même nature. Elle aussi admet : I°- Un recours possible en révision ou en cassation. C'est naturel étant donné le caractère judiciaire de la sentence. 2°- Une révision d'office en cas de changement de circonstance; 3°- une révision possible sur demande mais avec amende à titre de sanction en cas de demande frustatoire.

Conclusion.

Les tentatives de conciliation et l'arbitrage tendent, par une procédure pacifique, à l'établissement et au maintien d'un ordre juridique propre à éviter les conflits violents entre employeurs et travailleurs générateurs de troubles dans la production et de perturbations dans l'ordre public. Le problème est voisin de celui d'un ordre pacifique international, ou d'un ordre constitutionnel interne, qui doivent créer une communauté de travail et de vie fondée sur un rapport de forces actuel, tout en laissant au mécanisme assez de souplesse pour s'adapter aux changements dans les besoins et la répartition future des forces. Difficile dans le domaine international et interne, cet établissement l'est aussi sur le plan social du travail et, en tout état de cause, mieux vaut tenter une solution amiable et persuasive comme la conciliation, plutôt que la solution autoritaire de l'arbitrage imposé. Les solutions ne peuvent valoir que pour un pays déterminé, à un moment déterminé, I°- parce qu'il y a lieu de tenir compte des circonstances contingentes et changeantes, 2°- parce que ceux qui suivent la question avec le plus d'attention sont les intéressés eux-mêmes et par conséquent ils n'ont pas toujours la sérénité nécessaire pour l'étudier impartialement, 3°- parce que, selon les circonstances, et la répartition des forces politiques du moment, l'opinion peut se modifier et que des partisans de la contrainte peuvent en devenir les adversaires ou les partisans selon qu'ils pensent pouvoir en tirer parti ou en souffrir. Les revirements de l'opinion et de la législation néo-zélandaise et les transformations de l'opinion ouvrière en France avant et après 1936 sont symptômatiques à cet égard.

Les difficultés qui ont longtemps fait obstacle à

Reproduction interdite
Source : BIU Cujas

l'adoption de l'arbitrage obligatoire et qui, même à l'heure présente, en empêchent la généralisation ou l'acceptation loyale sont différentes selon qu'il s'agit de patrons ou d'ouvriers.

Les patrons articulent à l'encontre de l'intervention autoritaire de l'Etat dans la fixation des salaires, forme principale de l'arbitrage, deux séries de raisons, les unes économiques, les autres politiques, en dehors, bien entendu, de la raison fondée sur l'inégale vulnérabilité des parties à l'égard des sanctions.

Du point de vue économique, les patrons font valoir que les salaires sont un élément du prix de revient. Or, tandis que les autres éléments sont fixés librement par le jeu des forces économiques, seuls les salaires seraient déterminés par voie autoritaire, bouleversant ainsi le régime libéral de concurrence.

D'autre part, disent-ils, il y a contradiction entre la fixation autoritaire des salaires et le maintien de la responsabilité et de la liberté. Le libéralisme est un bloc et l'on n'a le droit de porter atteinte à un de ses éléments qu'à la condition d'y adapter les autres. Que si les travailleurs répondent que les patrons ont donné eux-mêmes l'exemple d'une limitation de leur liberté notamment sous la forme d'entente de cartels, etc. ils répliquent que cette discipline a été volontairement consentie et qu'elle a tenu compte des circonstances économiques.

Du point de vue politique, les patrons objectent que les raisons déterminantes de la fixation des salaires sont fonction de forces politiques et électorales et non pas de forces ou de possibilités économiques. Or il n'y a pas de commune mesure entre les deux. L'argument n'est pas sans valeur. La question a certes un aspect politique. Mais quelle est celle qui n'en a point aujourd'hui? De quel problème social ou économique l'Etat pourrait-il se désintéresser alors que, de tout côté, son intervention est sans cesse sollicitée ? Pourquoi, par exemple, l'Etat se désintéresserait-il des salaires source de revenus de la majeure partie de la population active alors qu'on lui demande une politique de droits de douane qui profite aux industriels et aux agriculteurs en augmentant leurs bénéfices ? Où commence et où finit l'influence politique et l'intervention blâmable ou louable? D'ailleurs, comme tout le monde s'accorde à reconnaître la légitimité de l'intervention arbitrale dans les services publics et que la distinction entre eux et l'activité privée se fait tous les jours plus difficile, l'objection perd de plus en plus de valeur.

Du côté des travailleurs, l'objection majeure a

Source : BIU Cujas

été que l'arbitrage obligatoire diminuait la force syndicale et l'ardeur combative de groupements et leur responsabilité. Mais le meilleur moyen d'éviter l'objection n'est-il pas précisément de donner à la force ouvrière assez de puissance pour que ce soit dans la voie de la conciliation plutôt que dans celle de l'arbitrage que soit cherchée la solution.

Au reste l'utilisation de ces modes de règlement des conflits du travail est loin d'être la même selon les pays et les tendances. Dans la plupart des pays la procédure a tendance à s'adapter aux traits généraux et aux conceptions courantes du droit en vigueur. Dans les pays à tendance individualiste et libérale où le syndicalisme est assez ancien et fort pour obtenir contractuellement satisfaction, la conciliation et l'arbitrage sont généralement facultatifs quant au recours et à l'exécution. C'est le cas de la Grande-Bretagne et de ses dominions non-australiens, le but poursuivi est un but pacificateur. Dans les pays industriels du continent européen et aux Etats-Unis la tendance est orientée vers l'obligation sous l'influence des transformations économiques, de la syndicalisation et de l'influence politique grandissante des milieux ouvriers. L'arbitrage complément de la convention collective devient un élément formateur du nouveau droit collectif intermédiaire entre le droit public et le droit privé. Enfin dans les pays à tendance autoritaire générale ou sociale tels que l'Italie, la Russie ou l'Australie, pour ne rien dire de l'Allemagne qui aboutit au même résultat par des moyens différents, l'arbitrage est un moyen de politique sociale par modification de la répartition des revenus.

Quel avenir prédire à l'interventionnisme social sous forme de taxation arbitrale des salaires et de fixation légale des conditions du travail ? Il ne pourra, à notre avis aller qu'en s'élargissant, car dans une économie dirigée, disciplinée, orientée, où les prix tendent de plus en plus à échapper à la formation libre des salaires, prix du travail et moyens d'achat des éléments indispensables d'existence de la classe ouvrière, ne sauraient être livrés à la loi de la concurrence.

FACULTE DE DROIT DE PARIS BIBLIOTHEQUE

- FIN -

Cours terminé d'imprimer le 7 Mai 1938.

Source : BIU Cujas