



RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?

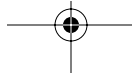
LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DU DROIT SOCIAL EN FRANCE (1884-1936)

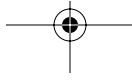
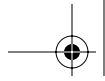
Norbert OLSZAK*

I.	LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DE L'ACTION COLLECTIVE	159
A.	La résistance de l'ordre juridique.....	159
B.	La méfiance du mouvement ouvrier	162
II.	UNE COLLABORATION NÉCESSAIRE ENTRE SYNDICATS ET ÉTAT	163
A.	Les transformations juridiques apportées par la guerre.....	163
B.	La nécessité de remédier à la faiblesse syndicale	164



* Professeur à l'Université Robert Schuman de Strasbourg.



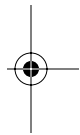




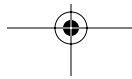
La question de la place respective des syndicats et de l'État dans l'élaboration du droit du travail a été largement débattue il y a plus d'un siècle et pourrait donc se présenter avec une sérénité historique, mais elle relève en fait également d'une actualité assez brûlante. On peut en juger à entendre cette déclaration du 6 septembre 2002 de M. François Fillon, ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, à propos des mesures que le nouveau gouvernement Raffarin envisageait de prendre pour assouplir le dispositif législatif de réduction du temps de travail légué par le gouvernement socialiste :

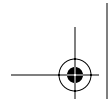
« La volonté de souplesse se traduit par un renvoi aux partenaires sociaux de la fixation du niveau du contingent des heures supplémentaires et des conditions de leur rémunération. C'est là le point essentiel de la réforme proposée. Sa portée dépasse les 35 heures. Elle éclaire notre intention d'inciter à un rééquilibrage, disons-le, politique et culturel entre le droit législatif et réglementaire et la norme conventionnelle. »¹

Mais cette révolution culturelle ne semble pas être du goût des syndicats ouvriers, même s'il s'agit de leur donner davantage de responsabilité avec un recours accru aux conventions collectives. Et elle ne satisfait pas entièrement le patronat qui réclame des réformes audacieuses depuis longtemps, sous le mot d'ordre de la « refondation sociale ». Ce programme doit toucher à des aspects importants du droit du travail et du droit de la protection sociale en s'appuyant sur la négociation collective et une plus grande implication des syndicats. Or le patronat n'avait récolté jusqu'à présent que davantage d'intervention de l'État avec les lois sur les « 35 heures », imposées autoritairement aux partenaires sociaux et pour lesquelles le gouvernement entendait mobiliser les ressources de la Sécurité sociale et de l'assurance-chômage en vue de financer les mesures d'incitation et de compensation. En réaction, le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) a d'ailleurs retiré ses membres des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale, ce qui n'a cependant pas entraîné une paralysie complète



¹ Claire GUELAUD, « Le gouvernement ouvre la voie à un retour aux 39 heures », *Le Monde*, 7 septembre 2002, p. 6. La loi projetée sera promulguée le 3 janvier 2003 sous le nom de « loi portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques ». Elle est très originale dans la mesure où elle suspend pendant 18 mois plusieurs articles de la loi de « modernisation sociale » du 17 janvier 2002 qui avait fortement encadré les licenciements économiques. Ce temps de suspension doit permettre aux partenaires sociaux de trouver eux-mêmes des solutions nouvelles.





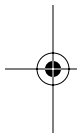
DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW

des mécanismes paritaires, grâce à la présence des personnalités qualifiées et de quelques employeurs représentant l'artisanat ou les professions libérales, mais le quorum est parfois difficile à trouver pour certaines séances.

Cette question des 35 heures a également pesé fortement sur les dernières élections présidentielles et parlementaires où l'on a pu voir que les ouvriers mécontents avaient voté à droite voire à l'extrême droite au lieu de remercier les dirigeants socialistes! Mais c'était le résultat des tensions très fortes provoquées par la réorganisation du travail et par l'intensification de la production exigées par une application rigoureuse et uniforme de la législation, sans oublier les effets néfastes d'une disparition des heures supplémentaires qui pèse sur les revenus des salariés les plus modestes².

Après cette crise politique majeure du printemps dernier, il est temps de renouer le dialogue social, d'autant plus qu'il y a d'importants problèmes à résoudre rapidement dans le domaine des retraites ou de l'assurance-maladie, dont les équilibres financiers sont très incertains. Et comme le pense M. Fillon, ceci ne peut se faire sans une modification importante des éléments politiques et culturels qui caractérisent le système du droit social français³, à savoir principalement :

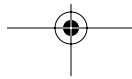
- une réglementation publique très détaillée, de complexité croissante, qui s'intéresse par le menu à l'aménagement des cabinets d'aisance⁴ et aux casiers de vestiaires, ou bien encore à l'installation de chambres d'allaitement. Cette dernière institution, qui remonte à 1915 et à la mobilisation de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie d'armement, était déjà désuète en 1920 mais elle occupe toujours 25 articles dans notre Code du travail. On peut les ignorer sans problème, mais il n'en est pas de même des six taux différents de salaire minimum, à utiliser selon la date d'embauche du salarié et celle de la

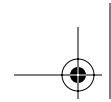


² Pour que la réduction du temps de travail puisse créer des emplois, le recours aux heures supplémentaires a été très fortement restreint. Or, dans certaines branches comme le bâtiment et les travaux publics, où règne une pénurie de main-d'œuvre, les salariés effectuaient de nombreuses heures supplémentaires, dont la rémunération était plus importante que celle des heures de base.

³ C'est-à-dire aussi bien le droit du travail que le droit de la protection sociale.

⁴ Alain Supiot évoque avec une délicate ironie « l'admirable » article R. 232-2-5 du Code du travail dans sa remarquable *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 1994, p. 70, note 2.





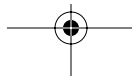
RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?

mise en application de la réduction de la durée du travail dans l'entreprise...

- une syndicalisation des salariés très faible et très divisée, avec des effectifs qui ne dépassent pas 8 % dans le secteur privé et qui sont répartis en cinq grandes confédérations officiellement représentatives mais talonnées par une sixième qui se constitue progressivement en regroupant des éléments contestataires et gauchistes (Groupe des Dix et SUD – Solidaires, unitaires, démocratiques), sans oublier de nombreux groupes autonomes ou indépendants qui peuvent avoir une certaine importance locale. Cet « échiquier syndical »⁵ ne favorise guère la négociation collective et la force des organisations professionnelles consiste surtout à saisir les tribunaux pour contester les accords signés par leurs rivales...
- un rôle très important de la jurisprudence dominée par la Chambre sociale de la Cour de cassation qui a souvent cherché à compenser la faiblesse de la défense syndicale en renforçant la protection juridique du salarié. Mais ce militantisme de substitution se traduit parfois par des revirements de jurisprudence assez brusques comme on a encore pu le voir dans deux affaires récentes. Ainsi, dans un arrêt du 28 février 2002 concernant les maladies professionnelles et spécialement l'asbestose, la Cour a considéré que l'employeur avait une obligation de sécurité de résultat et pas seulement de moyen. Ceci va permettre de reconnaître plus facilement une faute inexcusable de l'employeur et d'améliorer par conséquent la réparation due aux travailleurs victimes de l'amiante, mais cela bouleverse sérieusement l'équilibre des systèmes d'assurance, fondés sur des calculs établis sur la base de principes moins rigoureux. De même, un arrêt du 10 juillet 2002 vient d'établir que la clause de non-concurrence n'est valable que si elle est correctement indemnisée. Or ce n'était que très rarement le cas (en dehors des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle où le droit local d'Alsace-Lorraine l'exigeait déjà) et l'on peut se poser la question du devenir de nombreux contrats de travail. Certes, nous sommes face à une hypothèse de nullité partielle, mais l'équilibre contractuel est en jeu. Et pour les conventions collectives se profile l'exigence de révisions, même pour les cas où elles prévoyaient déjà une petite indemnité,



⁵ Christiane LOT, *L'échiquier syndical entre émiettement et convergences*, Paris, Union des industries et métiers de la métallurgie, 2002, 76 p.





DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW

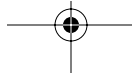
car il n'est pas sûr qu'elle sera considérée comme suffisante. Ces exemples permettent en tout cas au patronat de parler d'une véritable insécurité juridique, d'autant plus que le temps de la justice ne correspond guère au rythme de la vie des affaires.

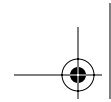
Mais ces particularités sont très difficiles à changer car elles se trouvent enracinées dans une longue histoire : elles proviennent de choix législatifs qui n'ont pas été faits, ou mal faits pour l'organisation des relations professionnelles⁶. D'ailleurs, à l'origine de notre système contemporain on trouve le refus de toute organisation collective des relations professionnelles, qui ne sauraient être que strictement individuelles. C'était l'objet de la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791 qui voulait parachever l'anéantissement révolutionnaire des corporations en s'attaquant à l'esprit de corporation. Cet individualisme était une des bases fondamentales du nouvel ordre constitutionnel, pas seulement sur le terrain professionnel mais dans l'ordre politique lui-même : désormais il ne peut y avoir d'intermédiaire entre l'individu libre et la Nation souveraine et aucun intérêt commun ne peut s'interposer entre l'intérêt personnel et l'intérêt général, sous peine d'affaiblir l'un et l'autre. C'est la condition du développement économique dans le cadre d'un marché libre et autorégulé.

Cependant, l'autorité publique a dû tout de même prendre quelques règlements de police pour des activités dangereuses ou insalubres. Et puis, non sans hésitation, on s'est décidé à protéger les faibles avec la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants dans les manufactures et celle du 22 février 1851 sur le contrat d'apprentissage, mais il était difficile d'aller plus loin sans bouleverser les principes libéraux. Certes, lors de la Révolution de 1848 on n'a pas hésité à limiter la durée du travail pour tous les ouvriers (11 h par jour à Paris et 12 h en province), mais cette mesure hardie de la II^e République, justifiée par des raisons économiques de lutte contre le chômage mais aussi par des préoccupations culturelles, fut très rapidement vidée de sens par le recours à la notion de « travail effectif » et par de nombreuses dérogations...

Pourtant, l'évolution économique et tout spécialement l'industrialisation du pays montrent déjà que l'individualisme, conçu dans un cadre artisanal, est trompeur dans un autre contexte et que ces principes ne marchent plus. Dès les années 1860 des économistes libéraux font valoir que l'équi-

⁶ Cf. notre ouvrage : *Histoire du droit du travail*, coll. « Que Sais-je? », n° 3450, Paris, Presses universitaires de France, 1999, 128 p.





RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?

libre de l'offre et de la demande sur le marché ne peut se réaliser dans ces conditions : si le capital est désormais collectif, avec les grandes sociétés anonymes, il faut que le travail le soit aussi pour que l'on parvienne à l'optimum. Mais cette construction du collectif sera très lente et prendra environ trois quarts de siècle, avec une césure assez nette au moment de la Première Guerre mondiale : jusqu'en 1914, la reconnaissance de l'action collective se heurtera à de nombreuses difficultés et résistances (I), puis apparaîtra la nécessité d'un partage du travail, d'une collaboration entre les syndicats et l'État (II).

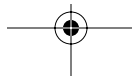
I. LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DE L'ACTION COLLECTIVE

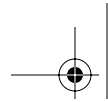
Dès 1864 la grève est dépénalisée, mais il est exagéré de parler de consécration d'un droit de grève, comme on le fait souvent, car jusqu'à la loi du 11 février 1950, la grève entraîne une rupture fautive du contrat de travail et pendant plusieurs années il n'existe aucune liberté de réunion ou d'association, qui sont pourtant bien utiles pour faire grève! Mais c'est le début d'un processus qui sera tout de suite ralenti par le drame de la révolte populaire de la Commune de Paris de 1871, justifiant une certaine méfiance des autorités envers le mouvement ouvrier (A). Cependant ce dernier, échaudé par des années de répression, était lui-même très méfiant face à la légalisation qu'on lui proposait (B).

A. La résistance de l'ordre juridique

Une fois la III^e République solidement installée, des réformes importantes furent votées pour consacrer les libertés publiques, avec les lois sur la presse, les réunions ou les municipalités. La loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels s'insère tout à fait dans cette catégorie : d'ailleurs, elle fut présentée au Parlement par le ministre de l'Intérieur, Waldeck-Rousseau, et non pas par un de ses collègues chargés de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture⁷. La liberté syndicale ne s'adresse pas spécifique-

⁷ Voir notre étude : « La défense collective des intérêts : la loi du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels », dans Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail – L'histoire par les lois*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1998, p. 61.





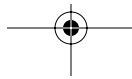
*DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW*

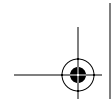
ment aux ouvriers, mais à tous les professionnels : commerçants, artisans, agriculteurs...

Cependant, il convient toujours de respecter les intérêts individuels d'où l'application de restrictions. Tout d'abord, l'objet des syndicats est limité à l'étude et à la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles, ce qui exclut l'action politique. Cette restriction n'est pas encore trop gênante, sauf pour certains groupes ouvriers qui n'acceptaient que très difficilement ce cantonnement de principe à la défense d'égoïsmes. Mais plus conséquente est l'exigence de ne regrouper que des personnes de même profession, ce qui aura des incidences sur la taille des syndicats. Certes, il est possible de constituer des unions, mais celles-ci n'auront pas de personnalité juridique. De plus, sur ce plan, il faut noter que la capacité patrimoniale immobilière des syndicats est restreinte aux besoins de leur fonctionnement et de leurs réunions et que si la loi leur reconnaît le droit d'ester en justice, elle ne précise pas pour quoi faire, ce qui posera de nombreux problèmes.

On le verra assez rapidement avec les conventions collectives et plus spécialement les « tarifs de salaires » qui furent négociés et conclus par certains syndicats, notamment dans le textile où ils correspondaient aux besoins du patronat de clarifier la rémunération des travaux à façon ou à la tâche et d'égaliser la concurrence. Mais quand il s'agissait de faire respecter ces conventions par certains employeurs les tribunaux étaient incapables d'accueillir ces monstres juridiques collectifs inconnus du Code civil ou bien, quand on admettait que les syndicats avaient agi au nom des ouvriers, on se trouvait face au vieil adage « Nul ne plaide par procureur » qui semblait exiger une action personnelle de chaque salarié lésé. De même, quand il faudra veiller au respect des textes protecteurs de législation du travail qui apparaissent à la fin du siècle, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, les syndicats ne seront pas acceptés en tant que parties civiles devant les tribunaux répressifs car si des intérêts collectifs sont en jeu, seul l'État peut poursuivre.

Face aux insuffisances de la première législation, des projets de réforme furent élaborés, surtout à partir de 1899 quand Waldeck-Rousseau prit la tête d'un nouveau gouvernement de défense et d'action républicaines dans lequel figurait pour la première fois un ministre socialiste, Alexandre Millerand, chargé du commerce et de l'industrie et par conséquent des questions du travail. Cette participation à un gouvernement « bourgeois » lui





RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?

valut une condamnation sévère de la part du mouvement socialiste ; il persévéra néanmoins et obtint des résultats sociaux intéressants à long terme⁸.

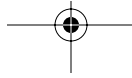
Millerand était avocat et avait bien connu les problèmes de la défense ouvrière dans un cadre juridique qui restait nettement individualiste⁹. Il s'était d'ailleurs parfois trouvé opposé à Waldeck-Rousseau représentant les patrons, mais maintenant c'est ensemble que les deux hommes politiques vont soutenir des projets de réforme sur plusieurs plans :

- l'extension de la capacité civile et commerciale des syndicats, notamment pour donner une pleine personnalité aux unions indispensables pour agir à l'échelle de branches professionnelles ou du pays entier;
- l'organisation des conflits collectifs et tout spécialement la mise en place de procédures formalistes pour les grèves, avec des phases préalables de conciliation et d'arbitrage;
- la mise en chantier d'un code du travail qui serait le premier à s'ajouter aux grands codes de Napoléon et qui devrait comporter un chapitre sur les « conventions collectives de travail ».

Mais même si le gouvernement Waldeck-Rousseau fut extraordinairement stable et long pour la III^e République, avec une durée de trois ans, aucun succès immédiat ne fut enregistré sur notre terrain. Les projets subirent un véritable enlisement parlementaire face à l'opposition patronale et surtout face à l'hostilité du syndicalisme ouvrier.

⁸ Voir les principaux aspects de cette politique dans nos études : « Alexandre Millerand et l'organisation de la grève », dans Nikitas ALIPRANTIS et Francis KESSLER (dir.), *Le Droit collectif du travail (Questions fondamentales, évolutions récentes) – Etudes en hommage à M^{me} le Professeur Hélène Sinay*, Berne, Peter Lang, 1994, p. 135; « The Historical Development of Collective Labour Law in France », dans Marcel VAN DER LINDEN et Richard PRICE (dir.), *The Rise and Development of Collective Labour Law*, Berne, Peter Lang, 2000, p.142; « Alexandre Millerand aux antipodes de la grève générale (1899-1920) », dans Françoise FORTUNET (dir.), *Un siècle de régulation pacifique des conflits collectifs du travail – Actes du Colloque du Creusot, Université de Bourgogne, 25 septembre 1998*, vol. 16, Dijon, Publications du Centre Georges Chevrier, 2001, p. 129.

⁹ Sur cet aspect, voir notre article : « Les avocats et l'acculturation juridique du mouvement ouvrier de 1884 à 1920 », (Rapport pour l'Institut Français d'Histoire Sociale, Paris, section nationale de la Commission Internationale d'Histoire des Mouvements Sociaux et du Syndicalisme, dans le cadre d'un programme international sur « Acteurs sociaux et culture », mai 1993), *Revue de la Société Internationale pour l'Histoire de la Profession d'Avocat* 1993.189.





*DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW*

B. La méfiance du mouvement ouvrier

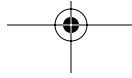
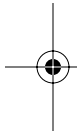
Les éléments favorables à la législation syndicale et à son renforcement étaient plutôt rares. On les rencontrait bien sûr parmi les modérés, mais aussi parfois plus curieusement à l'extrême gauche où Edouard Vaillant avait présenté un projet de « syndicalisme obligatoire » qui serait la traduction juridique de la solidarité ouvrière. Mais dans l'ensemble c'est la méfiance, voire une franche hostilité qui dominaient.

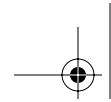
Ceci s'expliquait déjà par le poids des années de répression et c'est ainsi que la Loi du 21 mars 1884, qui exigeait une déclaration des syndicats et des noms des dirigeants auprès des autorités de police, ne put être accueillie que par un certain scepticisme de la part de ceux qui avaient eu affaire à la police dans des conditions moins confortables ! Et les projets Millerand d'extension de la capacité juridique faisaient immédiatement craindre une extension corrélative de la responsabilité civile, d'autant plus que l'actualité était marquée en 1901 par l'affaire du chemin de fer britannique du Taff Vale où un syndicat avait été condamné à des dommages-intérêts élevés pour une grève.

Par ailleurs, le syndicalisme prenait une orientation révolutionnaire de plus en plus marquée et ne pouvait accepter ces conceptions juridiques « bourgeoises ». Les militants n'entendaient pas agir seulement pour les intérêts des membres, mais ils voulaient lutter pour l'ensemble de la classe ouvrière. D'où des discours de congrès enflammés contre ces relents de droit romain défendus par l'avocat Millerand et en faveur d'un droit nouveau, mais sans que l'on sache bien en quoi il pourrait consister.

Cette dérive extrémiste aboutira même à la condamnation des projets gouvernementaux d'assurances sociales discutés dans la décennie 1900, car ils étaient suspectés de vouloir endormir l'ardeur de la classe ouvrière et de retarder ainsi la révolution. La Loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes fut ainsi qualifiée de vol ou d'escroquerie, mais il est vrai que les modalités de calcul des cotisations et des rentes n'étaient pas très généreuses.

Cependant en dehors de ces déclarations véhémentes, l'on enregistrera tout de même quelques progrès en jurisprudence grâce à la ténacité juridique de quelques syndicats. En fait, il ne s'agissait pas de syndicats ouvriers mais de groupements de commerçants et surtout de viticulteurs. Ceux-ci étaient engagés dans un long combat pour défendre leurs produits contre les fraudes, dans un contexte économique très difficile, et après de





RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?

nombreuses instances ils parvinrent à se faire admettre dans les prétoires par l'arrêt de principe des Chambres réunies de la Cour de cassation du 5 avril 1913 selon lequel les syndicats peuvent défendre les intérêts généraux de leur profession devant toutes les juridictions.

Ce principe sera transcrit plus tard dans la législation, mais seulement après le séisme de la Première Guerre mondiale qui démontrera l'intérêt de l'action syndicale, dans le cadre d'une collaboration avec les autorités publiques.

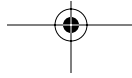
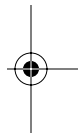
II. UNE COLLABORATION NÉCESSAIRE ENTRE SYNDICATS ET ÉTAT

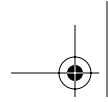
La Grande Guerre de 1914-1918 marque une véritable rupture avec l'ordre libéral individualiste classique du XIX^e siècle. Les conditions du conflit amènent une reconnaissance de l'économie dirigée, qui a besoin de s'appuyer sur les collectifs professionnels (A). Mais la période voit aussi le succès de certaines orientations révolutionnaires anti-capitalistes avec la révolution bolchevique de 1917 qui provoquera des divisions dramatiques au sein du mouvement ouvrier et conduira en fait à la persistance d'une faiblesse des syndicats en France (B).

A. *Les transformations juridiques apportées par la guerre*

Par son ampleur et sa durée, la Grande Guerre constitue une ambiance favorable à des changements économiques et sociaux. Il y a déjà l'entente politique relative de l'Union sacrée des partis, mais il y a aussi, et plus sûrement, le productivisme d'une guerre industrielle qui entraîne un grand intérêt pour les conditions de travail et les relations sociales. C'est ainsi que le gouvernement imposera la mise en place de délégués du personnel dans les ateliers d'armement pour prévenir des conflits qui pourraient avoir des conséquences dramatiques sur l'approvisionnement des combats.

Mais ces changements sont considérés comme provisoires et, en principe, la fin du conflit doit ramener l'ordre ancien. L'on abandonnera effectivement certaines innovations dirigistes, dont les délégués d'atelier, mais de grandes transformations seront néanmoins inscrites dans les textes pour permettre une régulation collective par les partenaires sociaux, donc sans dirigisme étatique.





*DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW*

Il faut relever deux grandes lois qui étaient attendues depuis longtemps :

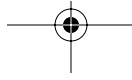
- la Loi du 25 mars 1919 sur les conventions collectives qui reconnaît enfin que l'on peut être lié par un contrat auquel l'on n'a pas directement souscrit. Cependant, cette innovation ne va pas trop loin encore car l'effet des conventions est relatif aux membres des groupements signataires, ce qui peut poser un problème vu la faiblesse de la syndicalisation. Toutefois la loi prévoit que si l'employeur est adhérent à un syndicat patronal signataire, ou s'il a directement souscrit la convention, ses dispositions vont s'appliquer à tous les contrats de travail qu'il a conclu (ce qui peut d'ailleurs avoir un effet pervers sur le taux de syndicalisation ouvrier car il n'est pas besoin d'être syndiqué pour profiter d'une convention).
- la Loi du 12 mars 1920 sur la capacité des syndicats et de leurs unions. Celle-ci est étendue et les organisations peuvent désormais agir en justice pour défendre les intérêts généraux de la profession ou bien même pour défendre des intérêts individuels à condition que le salarié concerné ait été averti au préalable et ne se soit pas opposé à cette instance.

On remarquera qu'en 1920 Alexandre Millerand était à la tête du gouvernement, après avoir passé une année à Strasbourg en tant que Commissaire général de la République en Alsace et en Lorraine. Il y a trouvé un système germanique bien différent et quelques arguments supplémentaires en faveur de réformes du collectif, également dans le domaine de la protection sociale. Et cette époque verra aussi la mise en chantier d'un système complet d'assurances sociales, car les principes libéraux traditionnels étaient devenus insuffisants : l'inflation provoquée par les dépenses de guerre a ruiné les rentiers, même ceux qui n'avaient pas tout placé dans les emprunts russes...

L'État est donc prêt à assumer des responsabilités sociales nouvelles, ce qui est indispensable si l'on considère la faiblesse chronique des syndicats.

B. La nécessité de remédier à la faiblesse syndicale

Cette faiblesse demeure générale et avant tout du côté patronal, où l'individualisme est très fort, sauf dans certains secteurs comme les mines ou la sidérurgie, qui sont des industries très capitalisées, à feu continu, où





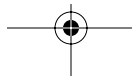
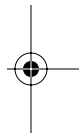
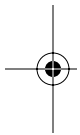
*RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE
DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?*

une organisation rigoureuse est indispensable pour encadrer les forces ouvrières. C'est d'ailleurs sous la pression du gouvernement, qui souhaitait un interlocuteur pour la conduite des réformes après la guerre, que fut créée la Confédération générale de la production française (C.G.P.F.), dont les dirigeants seront longtemps issus de la haute administration ou des milieux politiques. Mais ce groupement ne représentait que les grandes entreprises alors que la plus grande part de l'économie demeurait animée par des petits patrons ou des artisans. Et ces derniers étaient culturellement proches des ouvriers de métier pour refuser avec eux une uniformisation des conditions dans un cadre collectif caractéristique de la grande industrie rivale.

Quant aux ouvriers de cette industrie, les véritables prolétaires, leurs syndicats sont en pleine transformation. L'ancienne Confédération générale du travail (C.G.T.) a pris une orientation plus réformiste depuis la guerre et sur ce terrain l'on rencontre désormais aussi la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.), créée en 1919, qui prône ouvertement l'harmonie des classes. Mais les divisions politiques, qui avaient amené la création d'un parti communiste, se retrouvent aussi sur le terrain syndical et l'apparition d'une nouvelle organisation révolutionnaire, la Confédération générale du travail unitaire (C.G.T.U.), fondée en 1922, va provoquer des guerres fratricides.

Minoritaires mais très actifs, les révolutionnaires vont dénoncer violemment toutes les tentatives de collaboration de classe et paralyser les réformistes. Ce sera le cas sur le terrain des assurances sociales où il faudra mettre en place en 1928 et 1930 un système public pour l'essentiel, alors que l'on aurait pu s'attendre à un développement des mutuelles ou des caisses professionnelles s'appuyant sur d'anciennes traditions ouvrières. Et pour les conventions collectives, l'application de la loi de 1919 connaîtra un essoufflement assez rapide. Au début, on a pu relever des centaines de signatures par an, mais à la fin des années 1920 ce ne sont plus que quelques conventions qui sont conclues chaque année et elles sont souvent très précaires car beaucoup de patrons n'hésitent pas à les dénoncer à la moindre difficulté.

Il est vrai que l'on entre alors dans la période de la grande crise économique. Pourtant, celle-ci nécessite plus que jamais une régulation et le *New Deal* le montrera bien aux Etats-Unis. Mais faute de régulation syndicale faut-il démultiplier une intervention étatique? C'est ce que souhaiterait une minorité communiste, favorable aux nationalisations, mais les socialistes étaient attachés à un système libéral fondé sur la propriété privée.





*DESSINER LA SOCIÉTÉ PAR LE DROIT
MAPPING SOCIETY THROUGH LAW*

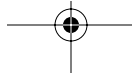
Pour eux la législation pouvait se consacrer à la protection des travailleurs, mais jamais à la régulation économique en fixant les salaires et les prix. Et après la victoire électorale du Front populaire en 1936 on verra la mise en place d'un système original de relations professionnelles, d'autant plus nécessaire que les socialistes devaient s'appuyer sur le Parti radical-socialiste représentant plutôt les classes moyennes.

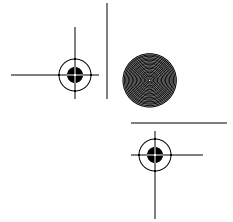
Dès les accords Matignon du 7 juin 1936, conclus sous l'égide du Président du Conseil, le patronat et la C.G.T. reconnaissent l'importance des conventions collectives. Et la loi du 24 juin 1936, votée à une vitesse extraordinaire pour l'époque, améliorera considérablement le dispositif. Elle prévoit que les conventions gardent temporairement leur validité, même en cas de retrait patronal, et surtout elle crée une nouvelle catégorie : les conventions collectives étendues.

Les conventions susceptibles d'extension doivent concerner une branche entière ou une région. Elles sont discutées selon des formes particulières, dans des commissions mixtes convoquées par le ministre du travail et composées d'organisations syndicales représentatives. Elles doivent obligatoirement régler certaines questions importantes comme la liberté syndicale ou la représentation du personnel dans l'entreprise. Si ces conditions sont remplies et si les syndicats le demandent, le ministre peut prendre un arrêté d'extension qui rend les dispositions obligatoires pour toute la branche ou toute la région, donc même pour les entreprises non syndiquées. Un accord de droit privé est ainsi revêtu de la force du droit public.

Le succès de l'institution sera considérable et des milliers de conventions seront signées en vue de l'extension. Mais cela n'ira pas sans effets pervers sur la syndicalisation, en raison de cette institutionnalisation des relations professionnelles et d'un principe fondamental en droit du travail selon lequel c'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer. En effet, dans ces conditions il est inutile de se syndiquer pour profiter des avancées de la négociation collective. Certes, cela peut poser un problème de représentativité, mais on l'a réglé sommairement en instituant une présomption en faveur des grandes confédérations nationales.

Ce cadre va rester pratiquement inchangé jusqu'à nos jours, avec cependant depuis 1982 un intérêt plus grand pour les accords d'entreprise, jugés plus adaptés aux nouvelles conditions économiques. Il devrait fonctionner maintenant pour assurer la souplesse souhaitée par le gouverne-





*RÉGULATION SYNDICALE OU RÉGLEMENTATION ÉTATIQUE
DES RELATIONS PROFESSIONNELLES?*

ment dans l'organisation du travail. Mais il n'est pas certain qu'il corresponde exactement aux souhaits patronaux de refondation, qui paraissent nécessiter une plus grande implication syndicale.

On ne sait d'ailleurs pas très bien jusqu'où il faut creuser pour établir de nouvelles fondations solides et rebâtir notre système. Il n'est sans doute pas nécessaire d'aller jusqu'en 1884 ou 1864 pour retrouver les bases d'une régulation syndicale : ce serait un travail d'archéologue. Mais une relecture des lois de 1919 et 1920, et des débats menés depuis 1899, permettrait un vrai travail de juriste en faveur d'une meilleure compréhension de la force de conventions établies et garanties par des syndicats puissants et responsables, comme on le connaît dans bien d'autres pays, et en particulier au Canada...

