

Les conventions collectives en France

Autor(en): **Lafond, André**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **44 (1952)**

Heft 12

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-384790>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Les conventions collectives en France

Par *André Lafond*, secrétaire confédéral de la C. G. T.-Force ouvrière

En principe, tous les Français sont légistes. C'est-à-dire qu'ils se réfèrent volontiers au droit, qu'ils chicanent et argumentent. Ils tiennent cet esprit de leur ascendance paysanne. Et ils ne sont pas différents en cela de tous les peuples ayant même origine, ce qui est la règle ordinaire. Le droit coutumier a toujours précédé la loi écrite. L'interprétation de celle-ci justifie l'existence des juridictions et des spécialistes, car le cas particulier est-il assimilable aux cas généraux prévus par la loi?

Déplacer nuitamment la borne de son champ pour mordre sur celui du voisin est contraire au bon droit. Mais cela ne vaut-il pas un bon procès si l'astuce du juriste permet d'avoir gain de cause en droit?

Le syndicalisme des travailleurs a toujours eu une légitime méfiance sinon à l'égard de la loi, tout au moins vis-à-vis de ceux qui l'interprètent. Il a appris à ses dépens qu'il ne suffisait pas d'avoir le droit pour soi si l'on n'avait pas la force.

Toutefois, il admet aussi que la vie des sociétés implique fatalement une codification réglant les rapports entre ses membres. Donc, son action se situe sur un plan qui, en imposant le fait, commande la loi.

« Le fait précède le droit. »

Dans la mesure où il n'en est pas ainsi, le droit ne confère aux travailleurs que des conquêtes illusoires, dont ils se désintéressent, car ils ne savent pas ou ne peuvent pas les utiliser. Telle en France une législation aussi capitale que celle sur les comités d'entreprises qui, en permettant aux travailleurs d'accéder à la gestion, confie à la démocratie sa pleine efficacité puisque la démocratie politique est complétée par la démocratie économique.

Nous n'avons pas, personnellement, l'esprit juriste. Nous n'éprouverons même pas l'hypocrisie de nous en excuser. Les faits, et les faits seuls que la loi sanctionne nous intéressent. Ils légalisent la conquête ouvrière.

Nous étudierons ici les phases et les résultats d'une conquête ouvrière importante: celle des conventions collectives.

Nous en marquerons le contenu. Au delà, nous en dégagerons l'esprit. Il dénote une tendance fâcheuse: le recours à l'État souverain pour réglementer l'ensemble des relations entre employeurs et salariés. C'est-à-dire qu'il se traduit par une démission du syndicalisme en tant que moyen collectif, instrument de la volonté ouvrière, et lui substitue le bon vouloir d'un État dont tout le monde exige la sécurité.

Peut-être parmi d'autres causes faut-il voir ici une explication à l'éclipse d'un syndicalisme efficient en France?

Du contrat de travail à la convention collective

La révolution « bourgeoise » de 1789 a entretenu en France des fictions dont les travailleurs furent les victimes. Au nom de l'égalité, pendant tout le XIX^e siècle, l'interdiction est faite aux salariés de s'organiser collectivement. Le résultat est qu'ils subissent ainsi la volonté de l'employeur.

Le contrat de travail, liant par un acte volontaire un employé à un employeur, apparaît juridiquement avec la loi du 18 juillet 1901. Il est réglementé maintenant par le Code du travail (art. 25 du livre I^{er}).

La loi de 1884 donne vie légale au syndicalisme des travailleurs. Un de leurs objectifs sera dès lors de s'organiser pour imposer au patronat des salaires acceptables en supprimant la concurrence entre les salariés. L'idée des conventions collectives est née. Si elles ne sont pas codifiées, si leur pratique reste floue quant au contenu et à la forme, tout au moins le patronat n'a-t-il plus latitude d'imposer seul sa volonté.

Il faut reconnaître aussi que l'évolution de la technique devait faciliter la pratique de la convention collective et la rendre souhaitable pour le patronat lui-même. La concentration industrielle conduit à la réduction des entreprises petites et moyennes et donne naissance aux grandes et moyennes entreprises industrielles. Aux rapports individuels entre ouvrier et patron se substituent des rapports collectifs, l'application des règles générales. Le régime concurrentiel conduit d'abord les entreprises les plus fortes à imposer leurs règles aux entreprises moins bien organisées. Celles-ci se défendent précisément en pesant sur la main-d'œuvre. Les conventions collectives, pour les ouvriers, doivent tendre à s'appliquer à l'ensemble d'une branche afin de pallier à ces inconvénients.

Mais le patronat, comprenant qu'il ne peut parvenir à une concentration complète et surtout réalisant tout ce qu'il peut tirer des entreprises marginales, s'opposera à cette tendance après l'avoir encouragée. Tout au moins en France, où le capitalisme reste malthusien, où il se réclame du libéralisme en principe, mais vit en fait sous une étroite protection.

La première convention collective importante est conclue à Arras, en 1891, entre les mineurs et les compagnies minières.

La première loi sur les conventions collectives est datée du 25 mars 1919.

Sa portée pratique ne fut pas très grande. Non pas seulement parce que le texte est incertain, mais parce que les travailleurs français et leurs organisations syndicales n'en recherchaient pas systématiquement l'utilisation. Il ne faut pas oublier que dès 1920 les communistes provoquaient une scission dans la C. G. T. La C. G. T. U., composée d'éléments « révolutionnaires », marquait un

mépris profond et systématique pour la législation. Elle dénonçait celle-ci comme une entrave à l'action directe des travailleurs et prétendait régler toutes les difficultés par la grève.

La vieille C. G. T. devait se défendre contre ces démagogues. Elle devait surtout se réorganiser et agir prudemment pour ne pas prêter flanc à des attaques systématiques.

Toujours est-il que la convention collective se développe peu. La violente poussée sociale de 1935-1936, le regroupement des forces syndicales et l'essor aussi rapide que prodigieux de la C. G. T. devaient conduire aux accords Matignon, qui ont été parfois comparés à la nuit du 4 août 1789.

Le 24 juin 1936 est promulguée une nouvelle loi sur les conventions collectives. Elle en arrête le principe, en définit le contenu, en détermine les modes de conclusion et prévoit les conditions d'arbitrage en cas de désaccord.

La convention collective allait devenir la règle générale. Conclue dans le cadre de l'entreprise, elle touche tous les secteurs et toutes les entreprises sans distinction d'importance. Elle porte ordinairement sur les questions de rémunération.

La réaction patronale ne devait pas tarder à se manifester. Dès le renouvellement des conventions collectives conclues, le patronat s'oppose systématiquement aux prétentions ouvrières. Les arbitres et surarbitres succombent sous la masse des conflits dont ils sont saisis. Les choses traînent en longueur. Les travailleurs s'énervent et parfois provoquent des mouvements sporadiques qui sont vaincus. Les conventions collectives sont dénoncées sans être remplacées. Cette situation correspond à un reflux de la force syndicale. L'avortement de la grève du 30 novembre 1948 devait le sanctionner.

La guerre entraîne la suspension de la législation du travail et tout spécialement de la législation en vigueur sur les conventions collectives. L'État devant faire face à une situation exceptionnelle s'arroge des pouvoirs exceptionnels.

Sur la pression ouvrière, la loi du 23 décembre 1946 marque le retour aux conventions collectives. Mais cette loi comporte une restriction essentielle: les salaires restent fixés par voie d'autorité.

Etant donné que la durée du travail, le régime des congés payés, la sécurité sociale, la protection contre les accidents du travail sont également fixés par des lois, les conventions collectives apparaissent alors aux salariés vidées de leur substance.

Leur mécontentement est d'autant plus grand que l'inflation pose comme préoccupation première le rajustement des salaires. Ce mécontentement est d'autant plus légitime que, dans le temps où les salaires restent bloqués, le gouvernement rend la liberté aux prix.

La situation était intolérable. Force ouvrière fut la première à exiger fortement le retour à la liberté des salaires dans le cadre des conventions collectives. Elle voulait ainsi que les travailleurs se

rendent compte de la nécessité de se syndiquer pour pouvoir traiter dans de bonnes conditions, de se syndiquer encore pour disposer des moyens d'action, afin d'obtenir par la force ce qui ne leur serait pas concédé par la négociation.

Finalement, la loi du 11 février 1950 rétablit intégralement la pratique des conventions collectives. Son importance est d'autant plus grande qu'elle abroge les dispositions antérieures.

L'actuelle législation sur les conventions collectives

La loi est incorporée dans le Code du travail, où elle constitue les articles 31 et 31, 2^e, du livre I^{er} (titre II).

Elle règle les relations collectives entre employeurs et travailleurs des professions industrielles, commerciales, agricoles, libérales; les offices publics et ministériels, les gens de maison et les concierges; les travailleurs à domicile, le personnel des syndicats professionnels, etc. C'est-à-dire pratiquement l'ensemble des travailleurs, sauf ceux qui sont régis par un statut spécial (fonctionnaires, cheminots, mineurs, etc.) ou ceux qui préfèrent le bénéfice d'un contrat individuel.

Les conventions collectives se définissent comme « un accord relatif aux conditions de travail conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de travailleurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».

Ces conventions collectives peuvent être nationales, régionales ou locales.

Les dispositions qu'elles contiennent peuvent être plus avantageuses que celles des lois et règlements en vigueur.

La convention doit être écrite, sa durée est indéterminée ou déterminée. Dans ce dernier cas, elle ne peut excéder cinq ans.

Les conventions collectives doivent être déposées au secrétariat du Conseil des prud'hommes ou au greffe de la Justice de paix. Tout intéressé peut en prendre connaissance et en recevoir copie à ses frais.

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, l'affichage est prévu dans les locaux d'embauchage.

Pour les conventions collectives nationales, des dispositions obligatoires doivent être incluses. Ces dispositions sont:

- Le libre exercice du droit syndical et le respect de la liberté d'opinion des travailleurs.
- Les éléments du salaire par catégories professionnelles, savoir:

- a) salaire minimum national professionnel de l'ouvrier ou de l'employé sans qualification;
- b) coefficients hiérarchiques afférents aux différentes catégories professionnelles;
- c) majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres;
- d) l'application du principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les jeunes.

- Les conditions d'embauchage et du licenciement dans le respect du libre choix du syndicat.
- Le délai de congé.
- Les délégués du personnel et des comités d'entreprise, le financement des œuvres sociales gérées par ces comités d'entreprise.
- Les congés payés.
- Les dispositions concernant la procédure de révision, de modification ou de dénonciation de la convention.
- Les procédures conventionnelles de conciliation pour les conflits collectifs.
- Les modalités d'organisation de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle.
- Les conditions particulières de travail pour les femmes et les jeunes.

En plus, peuvent être prévues des dispositions facultatives dont l'énumération est fatalement non limitative. Parmi celles-ci il est cité: le régime des heures supplémentaires, les travaux par roulement, les travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés, la rémunération du travail au rendement, les primes d'ancienneté ou d'assiduité, les indemnités pour frais professionnels et de déplacement, un régime complémentaire de retraite, etc.

La loi prévoit ensuite la composition et le rôle d'une commission supérieure des conventions collectives.

Elle se compose du ministre du travail ou de son représentant, du ministre de l'économie nationale ou de son représentant, du président de la section sociale du Conseil d'Etat, de quinze représentants des travailleurs désignés par les organisations nationales les plus représentatives, de quinze représentants des employeurs et de trois représentants des associations familiales.

Cette commission est chargée d'examiner la composition du budget-type, d'après lequel est déterminé le salaire minimum interprofessionnel garanti. Elle doit aussi donner au Ministère du travail un avis motivé sur l'extension des conventions collectives. Enfin, et sur la demande du même ministre, elle a qualité pour formuler des avis relatifs sur les difficultés nées lors de négociations de conventions collectives, ainsi que sur toutes questions se rapportant à la conclusion et à la négociation des conventions collectives.

Telles sont les lignes générales d'une loi dont l'importance est incontestable et qui devrait permettre, avec un patronat compréhensif, de parvenir à une condition salariale acceptable.

D'autres points mériteraient un examen, car ils ne manquent pas de soulever des discussions et des difficultés. Mais ils ne sont que secondaires et bien souvent masquent les problèmes de fond.

Réactions des travailleurs devant la loi

Dans la pratique, cette loi qui ouvre de grandes perspectives n'a pas reçu d'application. Plus exactement, les conventions collectives élaborées restent peu nombreuses. Rares sont celles qui ont une portée nationale. Et dans ce cas, elles n'intéressent pas des branches essentielles.

Les travailleurs se sont en effet surtout attachés à rechercher bien plus des accords sur la rémunération que la mise en place de conventions générales. La nécessité les pressait de s'engager dans cette voie.

Rappelons qu'aux termes de la loi la commission supérieure des conventions collectives doit établir un budget-type d'après lequel est fixé le salaire minimum interprofessionnel garanti. Elle n'a jamais pu parvenir à un accord sur ce budget-type par suite de l'attitude des représentants patronaux et du refus du gouvernement de l'imposer.

En conséquence, la Commission supérieure s'est réunie sous la pression des événements, c'est-à-dire lors de fortes poussées sociales consécutives à une détérioration du pouvoir d'achat, pour proposer un nouveau salaire minimum interprofessionnel garanti.

Le gouvernement n'a toujours considéré cette réunion que comme une formalité. Et le rôle de la Commission supérieure a été minimisé. Elle n'est du reste pas réunie, malgré les demandes multiples et réitérées des organisations syndicales.

Le patronat s'est encore opposé à l'extension des conventions collectives sur le plan national malgré la pression de Force ouvrière. Il est à signaler, en passant, que la C. G. T. communiste a toujours été favorable aux conventions collectives régionales, locales ou même d'établissement, qui lui permettent plus facilement de provoquer une agitation.

Depuis la promulgation de la loi régissant les conventions collectives, un fait nouveau est intervenu qui n'a pas peu contribué à en diminuer encore l'intérêt pour les salariés.

Le retour à la liberté des salaires, voulu par les organisations syndicales sérieuses, devenait rapidement illusoire. En effet, le patronat privé comme l'Etat patron se sont efforcés de confondre le coefficient 100, début de la hiérarchie, avec le salaire minimum interprofessionnel garanti. Il suffisait d'appliquer des coefficients

hiérarchiques professionnels pour régler ainsi, dans un cadre rigide, l'ensemble de la rémunération.

Les travailleurs, par la loi du moindre effort, sont tombés dans le panneau. Dès lors, leur pression ne s'est plus exercée que pour la fixation du salaire minimum garanti. Pression qui ne vise plus le patronat mais le gouvernement. Tactique éminemment favorable aux préoccupations politiques des syndicalistes staliniens.

En faisant voter la loi sur l'échelle mobile, en y introduisant l'indice de référence se rapportant au dernier salaire minimum garanti, le gouvernement a pratiquement supprimé le recours à une pression. L'automatisme jouera en fonction des montées des prix.

Sous des dehors de liberté, en réalité les salaires sont réglementés indirectement.

*

Il suffit de reprendre, d'une part, les dispositions obligatoires prévues par la loi devant figurer dans les conventions collectives et, d'autre part, la législation sociale française.

Toutes les dispositions sont codifiées par des lois et le patron doit les respecter.

Dès lors, on comprend le désintéressement des salariés. Ils ont un ensemble de garanties qui ne nécessite pas la conclusion d'une convention collective. Apparemment, ils ne semblent pas désirer davantage.

En effet, leur combativité devrait se manifester pour conclure des accords collectifs allant au delà de ce qui est accordé par la loi, par exemple en matière de salaires, de congés, etc.

Il appartiendrait au mouvement syndical de les engager dans cette voie en leur donnant les moyens. (Retardé.)

Quelques événements entre d'autres

Par *Claude Roland*

Courant rétrograde dans le monde

L'élection brillante du général Eisenhower à la présidence des Etats-Unis a fait disparaître successivement les craintes que ses adversaires formulaient auparavant quant à son comportement en cas de victoire. Même Irving Brown, qui représentait l'American Federation of Labor (A. F. L.) au congrès de la C. G. T. F. O. en novembre dernier, s'efforça de rassurer ceux qu'une vague inquiétude tenaillait encore. Selon ce syndicaliste américain, représentant une centrale syndicale nationale qui n'a pas ménagé le candidat