

les **Cahiers**

D E L ' I N S T I T U T C G T

d'*histoire sociale*

DOSSIER

Au début était la grève

En remontant aux sources de la convention collective, on constate que la grève fut la première expérience démocratique du mouvement ouvrier.

Syndicalisme mondial

Quelques échos d'un colloque réussi et consacré à la place et aux actions de la CGT dans le monde (1945-2000).

L'accouchement sans douleur

Ou la capacité des mères à imposer cette méthode, née dans les années 1950, malgré les idées rétrogrades.

N° 92

décembre 2004 - 7,30 €

AUX SOURCES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La grève, première expérience démocratique du mouvement ouvrier

Le Code du travail serait devenu trop dense – lire trop protecteur – et devrait passer à la moulinette libérale. Avec une belle unanimité, les ministres exécutent les ordres du Medef. L'organisation collective des travailleurs, bien antérieure au fordisme, n'a jamais été une construction facile. Si l'histoire sociale ne donne pas de recettes, la connaître s'avère particulièrement utile aujourd'hui.

(1) On en trouvera une synthèse dans Robert Boyer, *La théorie de la régulation : une analyse critique*, Paris, La Découverte, 1987.

(2) Aimée Moutet montre que ce terme renvoie à l'idéologie d'un patronat qui commence à s'organiser au niveau national, mais qui reste maître chacun dans son entreprise. Cf. Les logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres, Paris, Éditions de l'EHESS, 1996.

(3) La Valeur des lois sociales et des avantages acquis, *Union des métaux*, juin-juillet 1936.

O n situe généralement l'émergence d'une « régulation collective » des relations de travail dans la décennie 1930. C'est du moins ce que défendent les auteurs rattachés à la « théorie de la régulation »⁽¹⁾. Cette conception d'un mouvement ouvrier incapable de s'organiser collectivement avant le développement de la grande usine fordiste est contestable, non seulement parce que la rationalisation ne se réduit pas, en France, au fordisme⁽²⁾ mais aussi parce que les grandes actions ouvrières, depuis la Révolution française, s'appuient sur le droit et la grève.

Cette importance du droit est rappelée avec force et brio au lendemain des grandes grèves de mai-juin 1936 par Ambroise Croizat, le secrétaire général de la Fédération des métaux de la CGT : « *Il faut que chacun connaisse ses droits et agisse pour les faire respecter. Toute infraction aux lois sociales, toute violation des clauses du contrat ou des accords conclus doivent nécessiter l'intervention du ou des délégués. Si celui-ci ne suffit pas, il y a le syndicat et aussi les conseils de prud'hommes. Il sera, en outre, constitué dans chaque département des commissions paritaires qui auront pour mission d'examiner les conflits pouvant surgir et de rechercher une solution.* »⁽³⁾

Comme Ambroise Croizat le rappelle, la vie quotidienne du travailleur part du contrat de travail et remonte ensuite aux accords collectifs, avant que le syndicat ne soit appelé à la rescousse quand le conflit prend une tournure aiguë. Mais son analyse rappelle également, de manière plus profonde et contre le romantisme utopique du syndicalisme révolutionnaire, que le syndicat ne joue véritablement son rôle que par son expertise d'un univers institutionnel qu'il contribue à transformer.

Les grandes grèves du Front populaire se sont aussi appuyées sur une institution qui fut soumise à l'acharnement du patronat : la convention collective. En revenant à ce premier droit du travail, on s'aperçoit que la période qui s'ouvre en 1936 part d'une réflexion menée à partir des années 1900 sur les bases juridiques existantes, c'est-à-dire le Code civil. De fil en aiguille, on en arrive à la Révolution et au premier acquis juridique du mouvement ouvrier en France : la suppression des corporations et la remise en cause du pouvoir des maîtres que le Code civil institue, en 1804, sous la forme des contrats de louage de services et d'ouvrage, quinze ans après le début de la Révolution. Cet acquis juridique revendiqué par les ouvriers eux-mêmes tout au long de la Révolution est la base sur laquelle travaille le législateur de la République, dès le début du xx^e siècle, à partir de

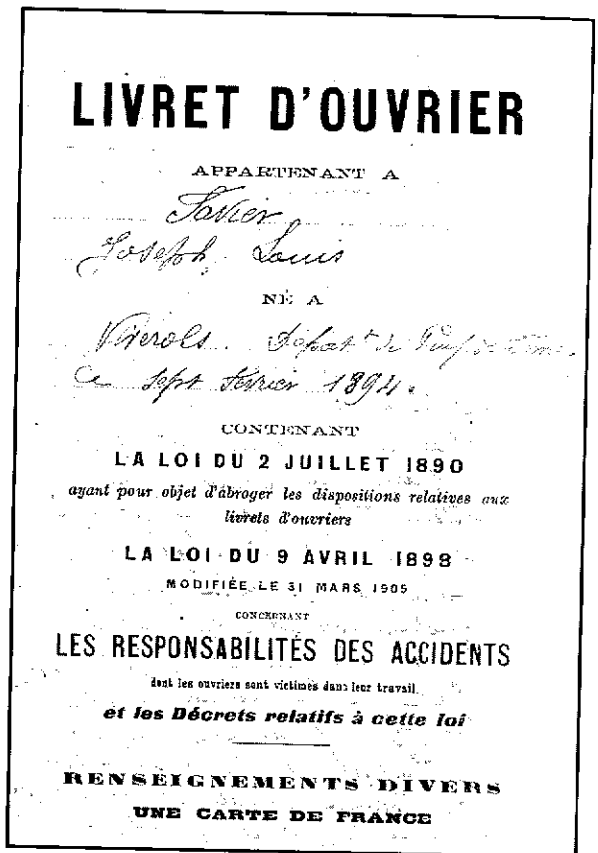
l'impulsion d'un homme politique complexe, le socialiste Alexandre Millerand.

La dimension collective des rapports de travail se greffe sur la reconnaissance de la liberté individuelle du travailleur, sans laquelle il n'y aurait pas de contrat de travail mais une forme de domination féodale. Contrairement à un préjugé tenace, cette dimension collective n'a jamais cessé d'exister dans les rapports de travail. La grève, comme pratique ouvrière consistant à refuser d'offrir ses services à un patron payant au-dessous du prix convenu, trouve son origine dans la liberté fondamentale que reconnaît la Révolution à l'ouvrier : le droit de quitter son patron si les conditions de travail qui lui sont faites sont inacceptables. La grève apparaît alors, à la fin du XIX^e siècle, comme une expérience primordiale pour les travailleurs français, qui y apprennent à négocier démocratiquement les salaires pour établir les usages qui définissent les nouvelles conditions du travail et permettront de résoudre les procès sur les contrats individuels. C'est à partir d'une réflexion sur cet exercice de la démocratie que se dégage une esquisse de ce qui deviendra la « convention collective » et que se profile une représentation élue des salariés.

Les pratiques de la grève au XIX^e siècle

Contrairement à une tradition établie de l'histoire sociale, un regard différent sur le XIX^e siècle conduit à identifier la grève comme un fait fondateur pour le mouvement ouvrier. Cette redécouverte des pratiques ouvrières doit beaucoup à un sociologue de l'histoire ouvrière française, Alain Cottureau⁽⁴⁾. J'ai également découvert dans les enquêtes de l'Office du travail une histoire ouvrière bien plus complexe qu'on ne le croit, du fait notamment de la difficulté à établir un partage clair entre ouvrier et patron. La principale transformation introduite par la Révolution est la reconnaissance du « droit de quitter »⁽⁵⁾. Ce droit rompt avec la législation des fameuses « Lettres patentes pour entretenir la subordination parmi les ouvriers dans les pays manufacturiers », du 12 septembre 1781, qui interdisent à l'ouvrier de quitter librement son patron. La Révolution dans le salariat, c'est donc la transformation du « délit de désertion », qui ouvrait un droit de poursuite au maître contre l'ouvrier qui quitte son emploi, en un droit qu'Alain Cottureau propose d'appeler « droit de désertion ».

La seconde transformation post-révolutionnaire est l'institution des conseils de prud'hommes pour juger les litiges soulevés par l'exécution des contrats de travail. Ces juridictions se réfèrent aux usages professionnels pour régler des litiges liés à l'exécution des contrats de louage d'ouvrage et de services. Mais, en cela, ces juges s'en tiennent au Code civil qui, dans son article 1135, dispose que « les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. »



Livret remis aux ouvriers au début du XX^e siècle.

La synthèse de ces deux innovations est une forme de régulation collective des conditions de travail que l'histoire sociale a méconnue jusqu'à présent, en surévaluant les effets du délit de coalition institué par la loi Le Chapelier. Le délit de coalition donne lieu, en effet, à des poursuites judiciaires dans le cas de grève à caractère insurrectionnel. Mais il laisse subsister des sociétés de secours mutuels et, au-delà de cette forme de solidarité, il est juridiquement limité par le principe de la liberté du travail, entendu comme droit réciproque pour l'ouvrier et le patron de se quitter. Le droit de quitter peut alors être pratiqué à plusieurs et peut aboutir à des formes de « chômage de dignité », comme dans l'imprimerie où le syndicat indemnise les travailleurs qui ne peuvent pas travailler à un salaire supérieur ou égal au minimum établi par le tarif⁽⁶⁾. Au total, des normes collectives peuvent se dégager de ce que l'on commence à appeler, à la fin du XIX^e siècle, la « grève »⁽⁷⁾, normes qui renouvellent et fixent les usages servant de référence dans les litiges soumis aux conseils de prud'hommes.

Les rubaniers stéphanois et la tradition du tarif

La pratique de la grève est fortement conditionnée par la difficulté à établir le partage entre ouvriers et patrons. Dans la France du XIX^e siècle, cette difficulté est liée à l'importance de ce que l'on a nommé la « fabrique collective » qui perdure jusque dans les premières décennies du siècle suivant. Elle se retrouve dans un contentieux prud'homal où prévalent les procès entre ouvriers, comme le montre Alain Cottureau.

(4) Cf. l'article d'Alain Cottureau, « Droit et bon droit, un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, vol. 57, n° 6, nov.-déc. 2002, p. 1521-1561.

(5) Cf. Alain Cottureau, art. cit.

(6) Pour un regard sur la vitalité des organisations ouvrières au XIX^e siècle, cf. Office du travail, Les associations professionnelles ouvrières,

4 tomes, Paris, Imprimerie nationale, 1899-1904.

(7) Le mot vient de la « Place de Grève », où les ouvriers offraient leurs services « à prix fait », c'est-à-dire en référence aux usages professionnels. Il est significatif que ce mot ait prévalu sur celui de « concertation », qui renvoie au cadre répressif de la loi Le Chapelier.

Dans les années 1830, cette réalité productive entre sur la scène politique avec la révolte des Canuts, qui met en évidence l'importance de ces travailleurs à domicile, hautement qualifiés, possédant leurs métiers à tisser et qui se trouvent en état de faire vaciller l'ordre public à Lyon. De manière analogue, les rubaniers stéphanois appartiennent à une forme de « fabrique collective », où une pratique de travail en cascade (depuis le fabricant, qui livre la matière, jusqu'à l'ouvrier travaillant à temps) rend difficile l'identification des patrons et des salariés. Au cœur du système, cependant, des ouvriers qui se revendiquent tels, les « façonniers », qui reçoivent la matière des fabricants et livrent l'ouvrage qu'ils ont fait faire, au moins en partie, par d'autres ouvriers travaillant dans leurs ateliers ou par leur épouse et leurs enfants.

Pour comprendre l'évolution du partage entre ouvriers et patrons qui se joue à la fin du XIX^e siècle, le cas des rubaniers stéphanois s'avère exemplaire. Cette histoire locale a influencé la réflexion du législateur à travers le jugement du 29 juin 1876 rendu par le tribunal civil de Saint-Étienne, qui fait figure de point de départ dans l'accumulation de décisions sur la question de la convention collective⁽⁸⁾. Ce jugement déboute l'Union de la fabrique de rubans de Saint-Étienne qui demande à un fabricant de payer l'amende due pour n'avoir pas respecté le tarif qu'il avait promulgué en 1875. Le motif principal tient à ce qu'entre l'ouvrier et le patron « se place un syndicat qui ne connaît que la volonté des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui la fait exécuter », avec, pour résultat, l'aliénation par les ouvriers et les patrons de leur liberté individuelle. Mais si le jugement en appelle (de façon très conservatrice, dans une période marquée par l'ordre moral qui a suivi la défaite de la Commune) à la liberté des individus contre l'emprise syndicale, il se situe dans un univers marqué par une activité associative continue au cours du XIX^e siècle⁽⁹⁾.

Les premières associations sont, dans les années 1830, une société de secours mutuels et une organisation compagnonnique⁽¹⁰⁾. Vient un Conseil des syndic passementiers, en 1833, qui engage une négociation pour établir et imposer un tarif aux fabricants. L'année 1848 constitue un tournant, avec l'adoption d'un tarif issu de l'action de la Société industrielle de secours mutuels des chefs d'atelier et des ouvriers rubaniers. Cette Société est dissoute au lendemain du coup d'État, en décembre 1851. Le tarif reste en usage jusqu'à la grève de 1865, qui vise à imposer sa révision aux fabricants. Les meneurs de la grève regroupés dans la Société générale des maîtres et ouvriers veloutiers sont poursuivis devant le tribunal correctionnel, pendant que les autorités engagent une conciliation pour arriver à un tarif consenti par les fabricants. Puis vient l'Union de la fabrique, fondée en 1875, qui regroupe chefs d'atelier, ouvriers et fabricants, et promulgue un tarif. Le jugement de 1876 est suivi par l'autodissolution de cette Union.

À la fin des années 1870 se créent une Chambre syndicale des chefs d'atelier rubaniers et une autre des ou-



PHOTOS : PHOTO THEQUE IHS-CGT

Manifestation, en 1890, des mineurs en grève. (Dessin).

vriers et ouvrières passementiers et tisseurs réunis, qui se mettent d'accord pour revendiquer un nouveau tarif. Elles se mettent également d'accord pour que les chefs d'ateliers syndiqués embauchent exclusivement des ouvriers syndiqués et que, réciproquement, les ouvriers syndiqués ne s'engagent qu'au service de chefs d'atelier syndiqués. Au cours des années 1890, de nombreuses autres associations de chefs d'atelier voient le jour, en convergeant toutes sur la défense du tarif.

Le tarif apparaît ainsi comme une institution fédérante, à partir de 1848, les intérêts d'organisations représentant tantôt toute la fabrique, tantôt les négociants d'une part et, collectivement, chefs d'atelier et ouvriers d'autre part ; tantôt négociants, chefs d'atelier et ouvriers de manière distincte. Une des explications de la forte alliance entre chefs d'atelier et ouvriers sur la question du tarif tient probablement à l'existence d'une clé de répartition des gains communément admise et que l'Office du travail relate ainsi : « À Saint-Étienne, comme à Lyon, le travail du tissage comporte trois éléments : le fabricant qui fournit la matière première, le chef d'atelier qui possède les métiers et l'ouvrier qui travaille pour le chef d'atelier sans relation aucune avec le fabricant. L'ouvrier rubanier touche la moitié du prix de façon payé au chef d'atelier ; l'ouvrier veloutier en touche les deux tiers. Cette répartition n'a pas subi de variations au cours du XIX^e siècle. »⁽¹¹⁾ Dans une telle situation, la grève prend une forme qui dépasse les ateliers pour s'étendre au niveau de la fabrique et se caractérise par le refus de travailler pour les fabricants qui proposent de l'ouvrage au-dessous du prix prévu par le tarif.

La convention collective

Comme le donne à penser la réflexion de Croizat en 1936, dans un pays tel que la France, c'est finalement et étonnamment la grève et l'accord de fin de grève qui précèdent le syndicat. La reconnaissance de la liberté syndicale, avec la loi de 1884, ne vise pas exclusivement les syndicats ouvriers. De plus, elle se heurte à une jurisprudence qui, dans un premier temps, lui est hostile.

(8) En témoigne la présentation qu'en fait Arthur Groussier aux députés dans le « Rapport rédigé au nom de la commission du travail chargée d'examiner le projet de loi relatif aux conventions collectives de travail », Journal officiel, Documents parlementaires, Chambre, annexe n° 2334, (2^e séance du 5 déc. 1912), pp. 343-465.

(9) Office du travail, op. cit., t. 2, 1900, pp. 341 et s.

(10) Sur la reprise du langage corporatif dans des organisations proches du mouvement républicain au cours des années 1830, voir William H.

Sewell, Gens de métier et révolutions. Langage du travail de l'Ancien Régime à nos jours, Paris, Aubier Montaigne, 1983.

(11) Office du travail, op. cit., t. 2, 1900, p. 341.

Le Journal illustré

TREIZIÈME ANNÉE — N° 42

DIMANCHE 16 OCTOBRE 1876

PRIX DU NUMÉRO : 25 CENTIMES

Le Capital, par DEWÈZE. — Les Vendeurs, par
L. BARRÉ. — Deux heures, par G. DE LAUNAY. —
Monsieur, par G. DE LAUNAY. — Les Lignes, par
M. DE LAUNAY. — Les Lignes, par G. DE LAUNAY. —
Les Lignes, par G. DE LAUNAY. — Les Lignes, par
G. DE LAUNAY. — Les Lignes, par G. DE LAUNAY.

Le Journal illustré est mis en vente dès le samedi matin
abonnement en 1 an 10 fr.
en 6 mois 6 fr.
en 3 mois 3 fr.
Administration à Paris, 11, rue de la Harpe, 11.
Tous les jours, de 10 heures à 5 heures.

Table 1
Les Savoirs de Journal illustré. — Chronique de la se-
maine, par ANTOINE BARRÉ. — Bonaparte et l'Autriche, par
M. DE LAUNAY. — Le Travail, par ANTOINE BARRÉ.
— Un homme d'État, par ANTOINE BARRÉ. — Les
Illustrations de l'Europe, par G. DE LAUNAY. — Les
Illustrations de l'Europe, par G. DE LAUNAY.



Le Congrès ouvrier

ANCIEN DE LA SALLE DU CONGRÈS PENDANT LE DERNIÈRE SÉANCE — Dessin d'après un croquis, par CLAYTON

Gravure montrant le Congrès ouvrier réuni en octobre 1876.

C'est alors sur la base d'une première organisation de la liberté de faire grève, à travers une procédure de conciliation et d'arbitrage instituée en 1892, que se développe une réflexion sur la portée des accords de fin de grève qui en résultent et que se cristallise, à partir du contrat de travail, une définition de la convention collective conçue d'abord à partir du modèle du comité de grève.

La détermination collective des conditions du travail — c'est-à-dire l'existence de références collectivement reconnues pour évaluer les rapports individuels de travail — revêt au cours du siècle dernier des formes multiples. Elle prend un caractère très formel dans les professions marquées par une tradition corporative et compagnonnique forte, comme dans le cas des typographes⁽¹²⁾. Avant même l'adoption de la législation syndicale de 1884 et en dépit des poursuites pour délit de coalition, les typographes sont regroupés dans des organisations qui négocient, ville par ville, des tarifs avec les patrons et contrôlent l'accès au travail par la menace de mise en interdit des ouvriers non syndiqués et de mise à l'index des patrons qui refuseraient le tarif. La régulation collective des conditions du travail prend un caractère moins formalisé

dans les situations de fabrique collective territorialisée, en se fondant notamment sur l'existence d'usages qui servent de base aux jugements prud'homoux.

Si la loi de 1884 n'a pas reconnu explicitement la compétence du syndicat à passer des contrats collectifs, elle a donné pour objet au syndicat la défense de l'intérêt de la profession et lui a conféré la qualité juridique de personne morale. Les syndicats professionnels ont ainsi la possibilité de passer des contrats et de défendre leur exécution devant la justice. L'enjeu est alors de définir plus précisément, dans le cadre de procédures judiciaires, ce qu'il faut entendre par « intérêt de la profession ». À une époque où le syndicat est encore une ressource juridique nouvelle⁽¹³⁾, le problème se pose notamment à travers la défense de « tarifs » auxquels, fréquemment, le syndicat en tant que tel n'a pas été partie.

Un arrêt de la Cour de cassation tranche la question, en 1893, en déclarant irrecevable un syndicat de tisseurs qui poursuivait des patrons d'usine de Chauffailles, en Saône et Loire, pour non respect des conditions prévues par un contrat collectif signé quelques années plus tôt. Cet arrêt confirme un arrêt de la Cour d'appel de Dijon qui a réformé le jugement — favorable au syndicat — du Tribunal de commerce de Charolles. Le contrat collectif défendu par le syndicat a en effet été négocié et ratifié au lendemain d'une grève, en 1889, par l'ensemble des travailleurs et des patrons de la ville. Il fixe une série de prix de pièces et définit les horaires de travail. À l'époque, il n'existait aucun syndicat.

Le syndicat a été fondé ultérieurement, avec pour horizon la défense du tarif de 1889, dont l'application devient problématique à partir de 1890, année de la première action en justice. Le différend porte sur le respect des horaires fixés par le contrat. Les patrons d'une usine refusent en effet d'intégrer dans la journée de travail l'entretien des métiers à tisser par leurs ouvrières. Cela conduit ces ouvrières à prolonger leur travail le samedi après-midi, alors que le contrat collectif a prévu un repos hebdomadaire allant du samedi midi au lundi matin.

L'arrêt de la Cour définit la notion d'« intérêt de la profession » en la rapportant à la mission d'étude et de documentation sur la profession que le législateur a assignée au syndicat. Cette notion ne correspond donc pas à un intérêt à agir en justice qui dépasserait les intérêts de la personne morale que constitue le syndicat. Une telle jurisprudence limite considérablement la portée de l'institution syndicale dans le contexte français, marqué par le rôle prépondérant de la grève. Elle exclut en effet la possibilité de convertir les accords de fin de grève en conventions syndicales à travers la création, après la conclusion de l'accord, d'un syndicat ayant pour mission de défendre l'exécution de cet accord devant la justice. Elle conduit ainsi à interdire tout recours collectif en justice pour obtenir l'exécution de procès-verbaux de conciliation et d'arbitrage conclus en dehors d'une présence syndicale. Il en résulte notamment que ces procès-verbaux conclus dans le cadre de la loi de 1892 n'ont

(12) Cf. Sewell, *op. cit.*, notamment sur les typographes lyonnais.

(13) Avant la loi de 1884, le syndicat est pris dans une réflexion plus globale de réorganisation de la société. À ce titre, il apparaît dans les groupements ouvriers comme concurrent de la coopérative. Cf. Francine-Soubiran-Pailler dans L'Invention du syndicat. Itinéraire d'une catégorie juridique, LGDJ, 1999.

plus, dans le meilleur des cas, qu'une valeur indicative des usages devant les conseils de prud'hommes.

Au moment où l'institution syndicale marque le pas, bien avant que la CGT n'acquiert une notoriété nationale, la grève devient un « fait social » qui attire l'attention du pouvoir politique dans les années 1880, à partir de la consolidation du régime républicain⁽¹⁴⁾. Cette pratique ouvrière trouve une reconnaissance dans le droit de la République, avec l'adoption d'une procédure de conciliation et d'arbitrage des différends collectifs en décembre 1892. Les initiatives s'étaient en effet multipliées depuis les affaires de 1891. On se souvient du grand arbitrage orchestré par la Chambre dans la grève des mineurs du Nord-Pas-de-Calais et de la grève de la Compagnie générale des omnibus, qui conduisit à un engagement du conseil municipal de Paris de trouver une issue au conflit. En 1892, ce sont les mineurs de Carmaux avec les interventions des députés Millerand et Clemenceau.

La grève organisée

Au-delà de la succession de grands arbitrages qui soulignent l'importance du politique dans la régulation des conflits collectifs, la procédure de 1892 influe notablement sur la pratique de la grève. Elle pousse les grévistes à désigner des représentants pour commencer, à l'invitation du juge de paix, la négociation avec les représentants des patrons. Elle institue ce faisant l'assemblée générale comme moment décisif pour désigner les représentants les plus à même de représenter les intérêts de la collectivité, et ce avant que les syndicats ne soient une réalité établie dans les luttes sociales.

C'est dans ce contexte que les députés socialistes réfléchissent, dans les années 1890, à « l'organisation de la grève » avec le projet de « référendums ouvriers » pour imposer la grève à la minorité de ceux qui, dans l'entreprise, la branche ou la région, ne l'auraient pas votée. Soucieux de capitaliser les acquis législatifs de la République, le ministre Millerand, premier socialiste à devenir ministre, propose une codification des lois ouvrières et de prévoyance sociale et l'instauration d'un système de conseils du travail, base d'une démocratie professionnelle, avec l'élection de représentants des travailleurs à tous les niveaux, de l'atelier au plan national. Proposé par Millerand et le président du Conseil Waldeck-Rousseau en 1900, il ne sera jamais discuté par la Chambre en 1900⁽¹⁵⁾. Pourtant, son ombre pèse sur la législation du travail et les initiatives de la guerre, avec l'élection de représentants d'atelier dans les usines d'armement. Son ombre pèse aussi de manière implicite sur les réflexions de Rosa Luxemburg. Plus à l'Est encore, le terme de « soviets » n'évoque-t-il pas de tels conseils ?

La loi de 1919 sur la convention collective s'est nourrie de cette expérience des grèves, ainsi que des projets qui se sont accumulés depuis la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage. Cela s'est traduit par l'introduction d'un terme nouveau dans la langue du droit, une



LA GRÈVE A PARIS
CHANTIER PROTÉGÉ PAR LA TROUPE

1898, la troupe protège un chantier de construction.

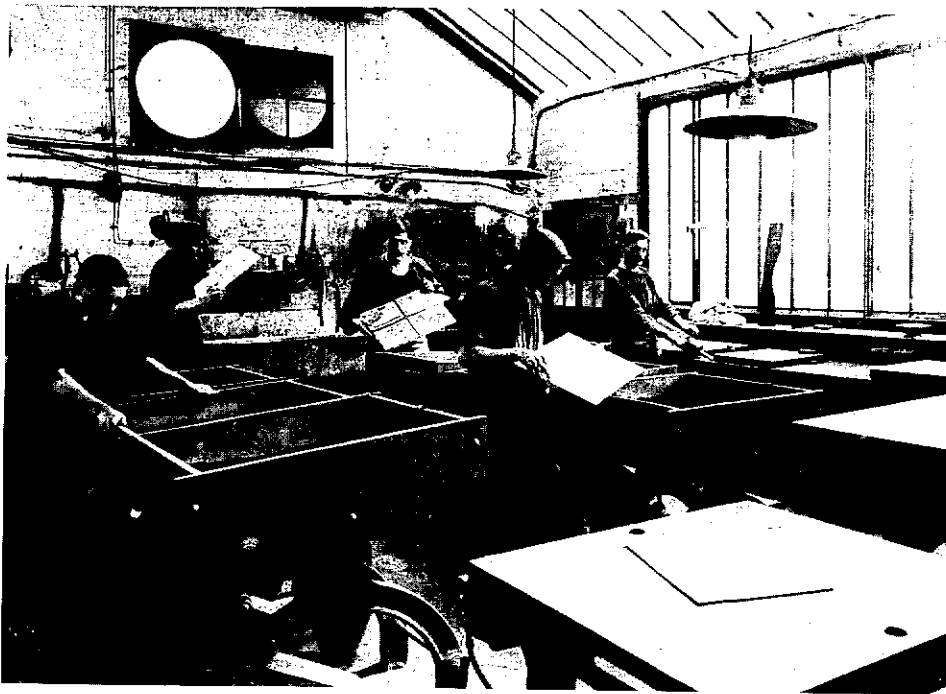
entité étrange pour de nombreux juristes, le « groupement » que le législateur entendait promouvoir avant d'arriver à la reconnaissance d'instances représentatives du personnel. D'entrée de jeu, voilà en effet la convention collective définie comme « un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur. »

Cette notion de « groupement » joue un rôle décisif pour établir le compromis politique qui conduit à l'adoption de la loi. Pour comprendre le cheminement complexe des débats qui aboutissent à cette loi, il faut revenir quinze ans en arrière, en 1904, au moment où une société de juristes, la Société d'études législatives, commence à élaborer un projet de loi sur le « contrat de travail » pour rénover le Code civil.

Dans les débats courtois que mènent les plus éminents professeurs de droit, le « groupement » se définit comme un ensemble d'individus liés à des négociateurs

(14) Cf. Michèle Perrot, Les ouvriers en grève, Paris-La Haye, Mouton, 1974, réédition, Éditions de l'EHESS 2002.

(15) Sur ces questions, cf. Claude Didry, Naissance de la convention collective, Éditions de l'EHESS 2002. Sur Millerand et les conseils du travail, cf. Nicolas Rousselier, « Alexandre Millerand et la question de l'arbitrage des conflits du travail », in Jean Luciani (éd.), Histoire de l'Office du travail, Syros, Paris 1992, pp. 103-118.



L'atelier de photogravure de l'imprimerie Créte, à Créteil, au début du xx^e siècle.

(16) En 1899, le président du Conseil, Pierre Waldeck-Rousseau, arbitre le conflit des sidérurgistes du Creusot, un événement considérable.

(17) Pour Perreau, rejeter les arbitrages et conciliations ayant eu lieu dans le cadre de la loi du 27 décembre 1892 aboutirait à ceci : « On détruirait la plupart des contrats collectifs actuellement existant dans notre pays. » (1907, p. 535).

(18) En se donnant comme fonction de veiller à l'application du droit et des conventions.

(19) Cf. Jacques Julliard, *Autonomie ouvrière, études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard, 1988.

(20) Cf. Jean Luciani et Robert Salais, « Matériaux pour la naissance d'une institution : l'Office du travail (1890-1900) », *Genèses* n° 2, décembre 1990, pp. 83-108.

les représentant par un « mandat », sous la forme d'un vote en assemblée générale, par exemple. Le groupement est vu alors comme une forme préfigurant les conseils du travail promus par Millerand et considérés comme un aboutissement sur la voie de l'organisation de la grève. Pour le rapporteur sur le projet devant la Société d'études législatives, Camille Perreau, la première forme du « groupement » est le « comité de grève ».

La seconde forme renvoie à un « autre groupement qui, bien qu'inorganique, aurait un caractère de stabilité et de permanence plus apparent : c'est le conseil d'usine. Il existe au Creusot où il a été constitué à la suite d'un arbitrage de M. Waldeck-Rousseau⁽¹⁶⁾. C'est un groupement accepté par le patron et qui, chaque mois, lui soumet les doléances des ouvriers ». Pour Camille Perreau, ces deux formes de groupement jouent un rôle crucial dans l'élaboration effective des conventions collectives, dans la mesure où elles renvoient à la conciliation et à l'arbitrage institués par la loi du 27 décembre 1892⁽¹⁷⁾. La convention collective se trouve ainsi organiquement liée à une dimension élective, à la fois dans son élaboration par des délégués mandatés par leurs camarades au cours d'une assemblée générale pendant une grève et sous la forme de représentants permanents esquissant ce que seront les délégués du personnel et les comités d'entreprise⁽¹⁸⁾.

La place du syndicat

Dans cette histoire, le syndicat est à la recherche de lui-même, à travers les luttes sociales qui se déroulent çà et là à travers le pays. Le fait syndical connaît en effet, au moment où se développent les débats sur la convention collective, une évolution importante avec la fondation de la CGT en 1895 et le développement de ses activités à une échelle nationale à partir du 1^{er} mai 1906.

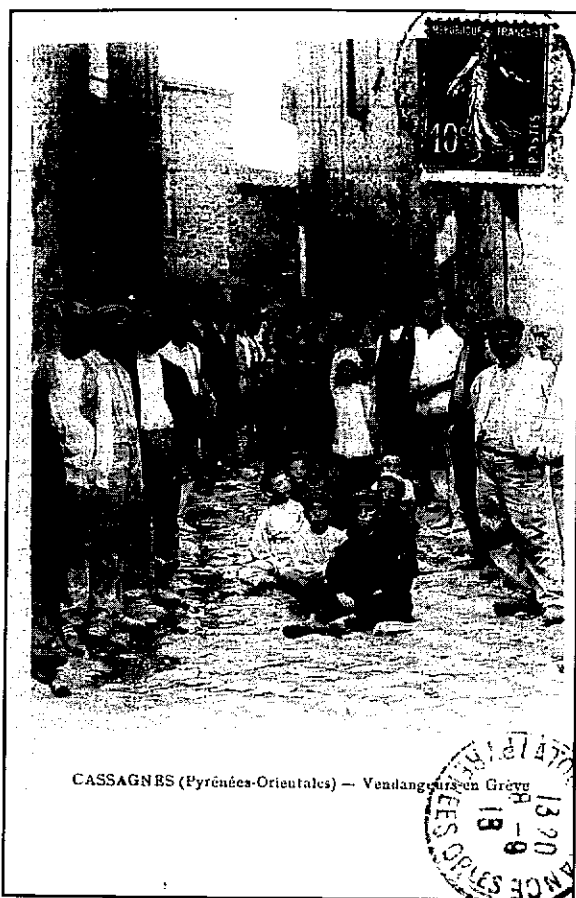
Dans les débats sur la convention collective au sein de la Société d'études législatives, la dimension confédérale demeure cependant en retrait. Elle ne prendra une importance de premier plan qu'à partir de la Première Guerre mondiale, au moment où la CGT s'impose comme un partenaire de premier plan pour la République en guerre. Le pluralisme pratiqué de facto, au lendemain de la scission de 1921, entre confédérés et unitaires conduira alors à clarifier la position de l'activité syndicale comme force d'entraînement pour rallier à sa cause la majorité des non syndiqués, dans des grèves d'abord, à travers les élections professionnelles ensuite.

Si l'on se focalisait sur le niveau confédéral de la CGT, on pourrait en conclure que le syndicalisme dominant alors en France se tient à l'écart de toute

initiative politique. Certes, avec la Charte d'Amiens, en 1906, le temps est à la méfiance pour ceux qui se revendiquent du syndicalisme d'action directe⁽¹⁹⁾ et le droit est tenu pour un instrument soumis à la corruption d'une société bourgeoise. Mais le syndicalisme, ce sont aussi des fédérations ancrées dans des branches et des professions, au sein desquelles un personnel syndical fait ses armes et développe des conceptions spécifiques en fonction des problèmes propres à chaque activité.

De ce point de vue, la création de l'Office et du Conseil supérieur du travail, en 1891, marque une étape importante dans la représentation des intérêts de la classe ouvrière⁽²⁰⁾. La réforme du Conseil supérieur du travail impulsée par Millerand en 1900 en fait une institution « mixte », c'est-à-dire rassemblant des personnalités patronales et syndicales. Le Conseil supérieur du travail devient alors un lieu de débats très important sur des sujets tels que le contrat de travail et le délai-congé, en 1903, qui complètent ceux, plus techniques, de la Société d'études législatives. Il préfigure une forme de parlement du travail trouvant sa place dans l'organisation des conseils du travail élaborée par Millerand. Auguste Keufer, le secrétaire général de la Fédération du livre, en est une figure essentielle.

Au cœur de l'activité législative de l'époque, mentionnons également l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, la branche française de l'Association internationale créée pendant l'Exposition universelle de 1900. Cette association est un carrefour où se croisent des hommes politiques issus du socialisme et du catholicisme social, des juristes, des fonctionnaires – comme Arthur Fontaine, le charismatique directeur de l'Office du travail et futur directeur du BIT – et des syndicalistes. On y rencontre également des syndicalistes de premier plan, mais aussi des représentants de la base, comme Mademoiselle Butillard, qui apporte son témoi-



CASSAGNES (Pyrénées-Orientales) — Vendangeurs en Grève

Vendangeurs en grève en 1918 à Cassagnes, dans les Pyrénées-Orientales.

gnage sur l'application des lois de 1915 et 1917 dans la confection à domicile.

Enfin, en arrière-fond des débats législatifs, la ruine des prétoires que laisse entendre la jurisprudence fait découvrir une activité syndicale importante que les monographies historiques permettent de restituer. Le syndicat est présent en tant qu'association définie par la loi de 1884. Il entretient des relations plus ou moins lâches avec des organisations plus vastes (fédérations et confédérations) et constitue pour la collectivité des travailleurs un outil de défense, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir en justice l'exécution de l'accord collectif.

Le syndicat dans l'arène électorale

Avec l'affirmation du pluralisme syndical, au lendemain de la Première Guerre mondiale, après la scission de la CGT et la montée de la CFTC, le syndicalisme prend ses marques dans un système où il restait difficile à cerner. Après la jurisprudence catastrophique de 1893 et au terme d'une évolution décisive de la Cour de cassation, une loi de 1920 établit la capacité du syndicat à agir en justice pour la défense de l'intérêt de la profession, en y incluant les violations de la loi et des conventions collectives qui portent préjudice à des salariés pris

individuellement. Le syndicat se voit ainsi confirmé dans son rôle d'acteur judiciaire, au nom de l'intérêt de la profession au sein de laquelle se trouve intégrée une dimension de progrès social.

Dans l'entre-deux-guerres s'opère un apprentissage syndical pour faire de la grève un lieu d'expression de l'ensemble des salariés, au-delà des clivages syndicaux. Cet apprentissage apparaît de façon manifeste dans la grande grève d'octobre 1935, au sein des Forges de la marine et d'Homécourt à Saint-Chamond⁽²¹⁾. Syndicalistes unitaires et chrétiens convergent pour élire leurs représentants à un « comité d'usine » chargé de négocier l'accord de fin de grève avec la direction, pérennisant par là-même ce comité. Avec la stratégie d'occupation des usines qui devient massive en 1936, un travail collectif de grande ampleur favorise l'acclimatation d'un processus électoral pour désigner des négociateurs et ensuite des délégués du personnel. Ce qui se profile alors, c'est une action syndicale visant à la conquête des suffrages ouvriers pour arriver à la tête d'instances représentatives du personnel. De là un critère pour trancher la sempiternelle question de la représentativité d'organisations syndicales qui en tirent la capacité de signer des conventions collectives engageant la totalité des travailleurs concernés par l'accord.

Que retenir de cette histoire lointaine et de ces temps anciens qui virent naître le Code du travail et la convention collective? Peut-être que le réformisme de la plupart des syndicalistes de l'époque ne s'opposait pas à la logique d'un affrontement avec le patronat. Une action syndicale se concevait alors comme une action dans le droit, avec le droit et sur le droit, dans un régime politique, la République, attentive à la liberté de ses citoyens, au premier rang desquels des ouvriers sans cesse menacés par la tutelle patronale. Si, alors, la syndicalisation demeurait faible, le syndicat n'était pas pour autant dépourvu d'efficacité et de légitimité en contribuant à une animation démocratique et efficace des luttes sociales. La négociation collective correspondait ainsi davantage à une forme d'arbitrage pour établir des conditions de travail plus acceptables.

Tout cela nous est-il si éloigné de nous? Peut-être pas, si l'on pense que les organisations syndicales se voient maintenant véritablement mandatées pour prendre part à la négociation d'accords collectifs, dont l'issue se trouvera dans les urnes des élections professionnelles qui, à leur tour, établiront leurs représentativités respectives. C'est cette spécificité qui distingue radicalement le syndicalisme français d'un syndicalisme de masse, capable d'imposer directement ses conditions par la monopolisation de la force de travail. Pour autant, l'efficacité du système français de relations professionnelles ferait moins de doute si on comparait la résistance des acquis sociaux en France à un pays qui fut longtemps le modèle syndical, la Grande-Bretagne.

Claude DIDRY,
sociologue, chargé de recherche au CNRS

(21) Sur cette grève pilote pour le mouvement du Front populaire, voir Claude Didry et Robert Salais, «*Troubles sur les produits d'État et écriture des conventions collectives du travail en 1936*», in A. Jacob et H. Verin (éd.), *L'Inscription sociale du marché*, L'Harmattan, 1995, pp. 110-133.