



HAL
open science

Les conventions collectives, regards croisés sur la fondation des modèles sociaux

Sabine Rudischhauser

► **To cite this version:**

Sabine Rudischhauser. Les conventions collectives, regards croisés sur la fondation des modèles sociaux. Michèle Dupré, Olivier Giraud, Michel Lallement. Trajectoires des modèles nationaux. Etat, démocratie et travail en France et en Allemagne, P.I.E. Peter Lang, pp.157-186, 2012. halshs-00794687

HAL Id: halshs-00794687

<https://shs.hal.science/halshs-00794687>

Submitted on 6 Apr 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Quand on parle de conventions collectives et de modèles sociaux dans le contexte de la comparaison France-Allemagne, on risque de nourrir les stéréotypes bien établis d'une Allemagne aux relations professionnelles exemplaires, et d'une France toujours déficitaire en matière de négociations collectives. Toujours et depuis toujours : tandis que l'Allemagne aurait, dès 1900, développé un système de relations professionnelles fondé sur une pratique constante et stable de la négociation collective, celle-ci n'aurait pu s'établir en France qu'avec beaucoup de retard en 1936. Les causes de ce retard seraient « une préférence française pour des solutions étatiques, [...] ; une conception française de l'autorité dans l'entreprise qui ne fait pas beaucoup de place au dialogue entre les dirigeants et les subordonnés ; »¹ et le pluralisme des organisations syndicales ouvrières.² Ces explications sur un mode culturaliste et a-temporel ne paraissent pas satisfaisantes aux historiens, comme le note Fridenson, surtout pour les deux décennies précédant 1914 qui marquent la fondation du système allemand de relations professionnelles. Le pluralisme des syndicats ouvriers était alors aussi une caractéristique du syndicalisme allemand. Les syndicats socialistes (*Freie Gewerkschaften*) étaient contraint de négocier à côté des syndicats libéraux (*Hirsch-Dunckersche Gewerkvereine*) et des syndicats chrétiens. Le patronat allemand de l'époque était pour sa part, dans son ensemble, pas moins autoritaire que le patronat français, et guère moins attaché à une position de « maître-chez-soi » (*Herr-im-Hause-Standpunkt*).

Les choses deviennent plus compliquées encore si on se met à douter non seulement des explications, mais du « vide » prétendu des relations professionnelles françaises avant 1914. A y regarder de près, les chiffres cités invariablement à l'appui de cette thèse publiés par l'Office du travail, nous informent seulement sur le nombre de textes de conventions collectives reçus par l'Office du travail parce qu'un des syndicats signataires avait bien voulu le communiquer au ministère du travail. Ces données ne nous apprennent rien sur le nombre des conventions conclues, qui étaient beaucoup plus nombreuses et plus répandues qu'on ne le croit. Si en plus, on ne considère pas le nombre absolu de conventions signées, mais le nombre d'ouvriers couverts par une convention en vigueur à un moment donné, on constate que le taux de couverture conventionnelle des salariés était en 1906 aussi important en France qu'en Allemagne.³

¹ Patrick Fridenson, Le conflit social, dans : André Burguière, Jacques Revel (dir.), Histoire de la France. Les conflits, vol. dir. par Jacques Julliard, Paris, Seuil, 2000, p. 479.

² Peter Jansen, Die gescheiterte Sozialpartnerschaft. Die frz. Gewerkschaftsbewegung zwischen Tarifautonomie und Staatsinterventionismus (CIRAC, Deutsch-französische Studien zur Industriegesellschaft, vol.5), Frankfurt, Campus, 1987, p.22. „Der Gewerkschaftspluralismus kann die Stabilitätsbedingungen einer Kompromiss- und Verpflichtungsfähigkeit nicht erfüllen.“

³ L'élaboration d'une statistique critique de la CC en France et en Allemagne fait partie de mon projet de recherche, Eine andere Nation. Die Entwicklung des Tarifvertrags im Spannungsfeld von lebendem Recht und positivem Recht in Deutschland und Frankreich, 1890-1918/19, financé par la Gerda-Henkel-Stiftung, à paraître sous le titre: „Geregelte Verhältnisse. Eine Geschichte des Tarifvertragsrechts in Deutschland und Frankreich , 1890-1918/19“.

La comparaison permet de dissoudre les stéréotypes et de mettre en question la nature de l'exception française. Ainsi, on explique le peu d'intérêt que les pouvoirs publics français portaient avant-guerre aux conventions collectives par le fait que « celles-ci n'offraient aucune garantie [...] de paix sociale et qu'elles revêtaient la forme d'accords fragmentaires étroits à champ d'action exigü. »⁴ Cette critique des textes français de l'époque est justifiée mais pourrait tout aussi bien être adressée aux conventions allemandes. Les conventions allemandes d'avant-guerre se caractérisaient également par leur hétérogénéité, le contenu variant suivant la branche et la situation locale, par leur forme incertaine et par une réglementation fragmentaire des conditions de travail. 12,4% des conventions collectives recensées par l'office statistique impérial en 1906 ne portaient même pas de signature. Surtout, leur champ d'application restait très étroit : 52,4% des textes allemands en vigueur à la fin de 1912 ne concernaient qu'une seule entreprise, la grande majorité des autres conventions ne s'appliquaient qu'à une localité.⁵ Tout comme en France, on était encore loin de conventions valables sur un territoire (*Flächentarifverträge*). Les typographes allemands étaient la seule corporation importante qui avait, très tôt, passé un accord de niveau national, parce que les conditions de la concurrence rendaient nécessaire un *Reichstarif*. La plupart des conventions collectives allemandes étant conclues dans l'artisanat produisant pour un marché local, les conventions locales (*Ortstarife*) étaient considérées comme suffisantes.

Le niveau de négociation et l'étendue de la convention collective ne dépendaient, ni en Allemagne, ni en France, de la forme d'organisation des parties. L'existence d'une Fédération syndicale, comme le *Zentralverband der Maurer Deutschlands*, n'empêchait pas les sections locales de négocier un accord local. Dans l'industrie métallurgique, la Fédération syndicale, le *Deutsche Metallarbeiterverband*, conduisait le plus souvent les négociations. Celles-ci se jouaient cependant au niveau local ou, encore plus fréquemment, dans l'entreprise. De la même manière, le champ d'application professionnel des conventions collectives ne dépendait pas de la forme de l'organisation syndicale. Ainsi, le *Deutsche Metallarbeiterverband* était un syndicat de branche (*Industriegewerkschaft*), mais il concluait le plus souvent des conventions de métier, (conventions des serruriers, plombiers, installateurs, fondeurs et mouleurs).⁶

Si le territoire de certaines conventions allemandes s'agrandissait, pour inclure par exemple les maçons de toutes les villes et villages de la région de la Ruhr en 1905 ou les mouleurs et fondeurs de Göppingen, Esslingen, Heilbronn et Stuttgart en 1912, ce développement reflétait les effets de l'urbanisation et de la formation d'agglomération industrielles. Contrairement aux conventions des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, qui couvraient non seulement un grand territoire, mais aussi toute une industrie, les conventions régionales allemandes étaient strictement des conventions de métier. Des formes similaires de conventions régionale de métier, réglant les conditions du travail d'un ensemble de communes rurales engagées dans

⁴ Vincent Viet, L'organisation par défaut des relations sociales : éléments de réflexion sur le rôle et la place de l'Etat dans le système français des relations sociales (1880-1939), in : Jean-Pierre Le Crom (dir.), Les acteurs de l'histoire du droit du travail, Rennes, PUR, 2004, p.189-211.

⁵ Der Tarifvertrag im Deutschen Reich, Beiträge zur Arbeiterstatistik, vol. 3-5, Berlin, C. Heymans, 1906; Die Weiterbildung des Tarifvertrags im Deutschen Reich, Beiträge zur Arbeiterstatistik, vol.8, Berlin, C.Heymans, 1908, à partir de 1909, périodique: Die Tarifverträge im Jahre 190..., Sonderbeilage zum Reichsarbeitsblatt.

⁶ Elisabeth Domansky-Davidsohn, Arbeitskämpfe und Arbeitskämpfstrategien des Deutschen Metallarbeiterverbandes von 1891 bis 1914, Bochum Diss. MS, 1981, p. 288-292.

une même industrie dispersée, existaient d'ailleurs en France, comme la convention collective des tisseurs de batiste du Cambrésis de 1905.

En revanche, à partir de 1910, les négociations collectives se déroulaient au niveau du Reich dans le cas des industries du bâtiment. Ce choix du niveau national n'est pas le reflet des conditions de la concurrence et du marché du travail, mais bien plutôt de la volonté des Fédérations patronales de déjouer les tactiques de lutte des syndicats ouvriers. La centralisation des négociations a alors représenté une victoire partielle du patronat du bâtiment, car sa capacité à soutenir un lock-out national dépassait celle des syndicats à financer une grève à cette même échelle nationale.⁷

Exception faite de cette stratégie patronale, la pratique des conventions collectives en France et en Allemagne dans la période d'avant-guerre comporte en somme un nombre étonnant de similitudes. La question qui se pose alors n'est plus celle du déficit français, mais serait plutôt la suivante. Comment la négociation collective est-elle devenue un élément clé du modèle social allemand ? Comment est-elle devenue la pratique de base de réglementation du marché du travail (et de ses institutions, comme les offices de placement), et la source essentielle des comportements et valeurs qui ont fondé la grammaire du modèle social allemand ? Quels développements ont permis cette évolution d'une pratique minoritaire (fin 1913, seulement 16,5% des salariés allemands étaient couverts par une convention collective) en référence dominante ?

Pour la France, les transformations de la convention collective sont plus difficiles à saisir, faute de documentation et de recherches avant et après la Première Guerre Mondiale.⁸ Pour comparer la place respective de la négociation collective au sein du modèle social national, il faut prendre en compte le décalage dans le temps. En 1918, les éléments principaux du droit des conventions collectives allemands contemporains sont fixés, et avec eux, quelques uns des traits caractéristiques du modèle social allemand. Le modèle français est mis en place plus tard, et dans un processus plus discontinu, au long duquel le droit français de la convention collective du travail est constamment mis en question ; les acteurs socio-politiques ne se montrent jamais satisfaits de la législation en place.⁹ Les formes proposées par la loi du 25 mars 1919 ont été remises en cause les unes après les autres, de sorte que le modèle social français a été construit contre le droit des conventions collectives codifié en 1919. Pour rendre la comparaison encore plus difficile, les solutions trouvées dans l'ordonnance du 23 décembre 1918 (*Tarifvertragsverordnung*), paraissent véritablement fondatrices du modèle allemand seulement du point de vue du droit du travail de la République fédérale. La République de Weimar, mal à l'aise avec une législation minimaliste et improvisée pendant la révolution de 1918, avait, par sa loi

⁷ Klaus Schönhoven, *Arbeitskonflikte in Konjunktur und Rezession. Gewerkschaftliche Streikpolitik und Streikverhalten der Arbeiterschaft vor 1914*, in: Klaus Tenfelde/ Heinrich Volkmann (dir.), *Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung*, München, C.H.Beck, 1981, p.177-193, ici p.188.

⁸ Raisons et conséquences de la pénurie des sources sur la CC française dans Sabine Rudischhauser, *Action publique et sciences sociales. Les débuts du droit des CC en France et en Allemagne, 1900-1918/19*, in : Alain Chatriot et al. (dir.), *Les politiques du travail (1906-2006). Acteurs, institutions, réseaux*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2006, p.313-327. Le livre de Claude Didry, *Naissance de la CC. Débats juridiques et luttes sociales en France au début du 20^e siècle*, Paris, Editions de l'EHESS, 2002, est le premier travail universitaire sur le sujet. On attend la publication de la thèse de Laure Machu, qui traitera également des CC françaises d'entre-les-guerres.

⁹ Jacques Le Goff, *Du Silence à la Parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2004, p. 544-554.

sur l'arbitrage obligatoire de 1923, adopté une autre forme de relations professionnelles.

Une comparaison centrée sur les années 1890 à 1918/19 paraît néanmoins intéressante pour éclairer certains points de divergence entre le droit allemand et le droit français des conventions collectives mis en forme à l'issue du premier conflit mondial. En dépit de tous les changements intervenus ultérieurement, ces divergences semblent avoir laissé leur marque sur les modèles sociaux des deux pays. Si l'on accepte le caractère construit des modèles sociaux, il importe alors de saisir la séquence des choix et décisions au fondement (ou à l'origine) de ces divergences, les répertoires d'arguments et d'actions mobilisés par les acteurs, et les conséquences de leurs décisions sur les structures dans lesquelles ils agissent.

Dans un article précédent, j'ai esquissé le rôle des sciences sociales et des pouvoirs publics dans la mise en valeur, de la pratique conventionnelle en Allemagne, et son dénigrement en France. La tension entre d'une part, la pratique, les normes et valeurs de ceux qui signent des conventions collectives de travail, et, d'autre part, le droit positif, la jurisprudence, les doctrines avancées, les discours tenus et les politiques suivies par les juristes, politiciens et réformateurs sociaux forme la trame de la réflexion présentée ici.

Elle s'organisera en trois parties, chacune partant d'un constat de similarité dans les pratiques syndicales, pour arriver à un point de divergence en droit qui marquera, dès la fin de la guerre, le système de relations professionnelles. Trois divergences principales méritent d'être mentionnées. En premier lieu, il faut relever la possibilité d'extension de la convention à tous les employeurs et salariés, même non-syndiqués, appartenant à l'industrie concernée d'une région donnée. L'ordonnance du 23.12.1918 (*Tarifvertragsverordnung*) donne au ministre du travail allemand le pouvoir de déclarer cette extension, tout en gardant intacte l'autonomie des parties à la convention (*Tarifparteien*). En deuxième lieu, le monopole syndical de représentation collective exclut de fait la négociation d'accords d'entreprise par des délégués du personnel. De ce point de vue la loi française du 25 mars 1919 ne distingue pas entre des accords négociés par un « groupement », c'est-à-dire n'importe quelle collectivité d'ouvriers, et un accord négocié par un syndicat. Enfin, la liaison établie en Allemagne, mais pas en France, entre le droit de la convention collective et le droit de grève (et de lock-out), à travers l'obligation de paix.

Il s'agit là de trois aspects seulement d'un développement plus complexe qui comporte un grand nombre d'autres volets qui ne peuvent pas être traités ici. La formation des organisations patronales, les rapports de force politique, les rapports entre syndicalisme et socialisme etc. sont des points d'une grande importance également. Malgré la multiplicité des acteurs, des situations et contextes, une certaine abstraction nous est parue légitime parce que de l'analyse des textes de conventions collectives et des pratiques de ceux qui les négocient¹⁰ se dégage une sorte de logique inhérente aux conventions.

¹⁰ Quelques sources importantes : Pour la France, les textes formant la deuxième partie de la Statistique des grèves et des recours à la conciliation et l'arbitrage, 1893-1914, pour l'Allemagne, *Der Tarifvertrag im Deutschen Reich*, op.cit.; *Die Weiterbildung des Tarifvertrags*, op.cit. ; Fanny Imle, *Gewerbliche Friedensdokumente. Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte der Tarifgemeinschaften in Deutschland*, Jena, Gustav Fischer, 1905; les rapports des Gewerbeberichte in *Reichsarbeitsblatt*, 1903-1918; *Zentralverband der Maurer Deutschlands. Protokolle über die zentralen Verhandlungen zur Festsetzung eines Tarifmusters*, Hamburg, Verlag Th. Bömelburg, 1910.

1. La pratique de la convention collective, ou les règles du jeu

Etudier la pratique de la convention collective avant la lettre, c'est-à-dire avant que la catégorie juridique « *Tarifvertrag* » et « convention collective » ne soient établies, permet de mieux cerner les fonctions de ces textes pour ceux qui les négociaient. Ce qui saute alors aux yeux, c'est que la fonction de pacification sociale, dont des générations de réformateurs sociaux, législateurs et académiques ont doté la convention collective, n'en fait pas partie.

a) débattre des conditions de travail

La négociation collective naît du conflit, d'une épreuve de force. Le terme anglais de *collective bargaining*¹¹ saisit assez bien ce fait, parce qu'il comprend la capacité d'exercer une pression sur l'autre.¹² Pour les ouvriers de la fin du XIX^e siècle, il s'agit d'obtenir un débat sur les conditions de travail, sur le prix du travail, par des moyens de contrainte, dont l'ouvrier isolé ne dispose pas toujours. Une négociation ne s'engage que si, face au patron, existe un ensemble d'ouvriers capables d'agir de façon collective. Cette capacité se trouve renforcée si la coalition devient légale, ce qui fut le cas en France en 1864, et dans les différents Etats allemands entre 1861 et 1871. Elle s'accroît encore si la concertation préalable des ouvriers, l'organisation permanente de la collectivité est légalisée, ce qui ne fut le cas en France que vingt ans plus tard, avec la loi de 1884 sur les syndicats professionnels. En Allemagne, le droit des ouvriers à s'organiser n'a jamais été disjoint de leur droit à faire grève.¹³ L'essor de la convention collective à la fin du XIX^e siècle est donc étroitement lié à l'essor du syndicalisme, sans que l'existence d'un syndicat soit une condition nécessaire à l'aboutissement d'une convention : « *Collective bargaining is neither co-extensive with, nor limited to, Trade Union organisation.* »¹⁴ En effet, dans les années 1890 et les premières années de la décennie suivante, en France et en Allemagne, des conventions conclues par des ouvriers non-syndicalisés sont encore fréquentes, surtout dans les villages et petits bourgs. Elles ne s'appliquent alors qu'à un nombre restreint de personnes. Les deux patrons et quatorze ouvriers plâtriers de Landerneau n'ont pas besoin de syndicat pour conclure une convention en 1896. Chez les charpentiers allemands, 26% des conventions existantes en 1906 ont été conclues entre quelques maîtres et « les compagnons ». Dans une grande ville comme Saint-

¹¹ Le terme apparaît pour la première fois dans Beatrice Potter, *The cooperative movement in Great Britain*, 1891. Il devient d'usage courant au plus tard avec le livre de Beatrice Webb (née Potter) et Sidney Webb, *Industrial Democracy*, London, New York, Longmans, Green, 1897.

¹² "The process is called bargaining because each side is able to apply pressure on the other. Mere representation of views or appeal for consideration is not bargaining." Hugh Clegg, *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory based on comparisons of six countries*, Oxford, Basil Blackwell, 1976, p.5. cf. l'arrêt du Bundesarbeitsgericht du 12.9.1984: "Tarifverträge kommen nur zustande, wenn sie gegebenenfalls von den Gewerkschaften mit den Mitteln eines Arbeitskampfes erzwungen werden können [...] Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik nicht mehr als kollektives Betteln."

¹³ Pour les conséquences de ces différentes conceptions du droit de coalition sur les conceptions respectives du syndicat, v. Sabine Rudischhauser, *Liberté du travail, liberté syndicale et liberté de grève : le rôle des parlementaires libéraux dans le développement du droit du travail en France et en Allemagne (1890-1914)*, in : Le Crom, *Acteurs de l'histoire*, op. cit., p.123-137.

¹⁴ Webb, *Industrial Democracy*, op.cit., p.177.

Etienne, par contre, où vingt-cinq entrepreneurs en bâtiment se trouvent confrontés à deux milles maçons en 1895, il faut nommer des délégués des deux côtés pour négocier, donc établir une forme de représentation.¹⁵ Ces délégués élus sont souvent des membres de la direction du syndicat, mais n'apparaissent pas dans cette fonction dans le texte de la convention. Les délégués ouvriers autant que patrons ne signent pas forcément au nom de leur syndicat, puisqu'ils se comprennent et agissent comme représentants de la corporation toute entière.

Le résultat de ces négociations porte différents noms : règlement, accord, *Preisverzeichnis*, *Platzordnung*, tarif, procès-verbal de conciliation.¹⁶ Les termes juridiques de contrat collectif, *Tarifvertrag*, convention collective seront introduits plus tard par les juristes. La caractéristique commune à tous ces arrangements, oraux ou écrits est le fait que les conditions de travail sont les mêmes pour tous. Négociée par une collectivité qui s'est formée pour lutter ensemble, sur un mode solidaire, la convention collective garantit les mêmes avantages à tous. Cela ne veut pas nécessairement dire qu'elle assure à chaque ouvrier le même salaire, puisqu'une convention peut régler le salaire aux pièces, en fonction de l'article fabriqué et de la productivité individuelle de l'ouvrier, ou encore établir différentes catégories d'ouvriers pour le salaire horaire. Toutes les différenciations sont permises si elles sont négociées sur une base collective. Mais la convention collective, de par sa logique, exclue l'individualisation du salaire suivant la décision unilatérale du patron, exclue donc la négociation individuelle qui permettrait au patron de dicter les conditions de travail. Cette logique se heurte au droit civil qui repose sur la liberté du contrat. Avant que n'interviennent les lois de 1918 et 1919, « aucun principe de droit ne s'oppose à ce que les ouvriers et patrons, bénéficiaires d'un tarif collectif, dérogent par des contrats individuels à ce tarif. »¹⁷ Ouvriers et patrons signataires d'une convention s'efforcent bien de donner aux conditions de travail arrêtées un caractère normatif, qui ne permet pas aux individus d'en déroger. Cependant, ces clauses ne sont pas valables en droit.

b) limiter la concurrence

La logique de la convention collective est une logique de normalisation, de standardisation, et de stabilité dans le temps, ce qui implique d'éviter la reprise incessante des négociations. L'ouvrier obtient ainsi la garantie de stabilité du salaire¹⁸. Elle constitue également un avantage pour le patron, dont les coûts de transactions baissent et qui peut mieux anticiper ses coûts. Du point de vue patronal, les bénéfices de la convention sont démultipliés si tous les employeurs respectent les mêmes conditions. La convention collective limite alors la concurrence ou plus exactement la déplace des salaires vers d'autres facteurs de production. Ce n'est pas son caractère moins autoritaire, mais la situation de concurrence qui incite un petit patron du bâtiment à signer une convention. Des recherches historiques sur des systèmes de production localisés ont montré comment, dans une situation de forte concurrence entre petites et moyennes entreprises d'un même produit, sous la pression d'ouvriers capables d'action collective, les employeurs peuvent entrer dans des formes de

¹⁵ Statistique des grèves 1896, grève no 446 et 1895, grève no 356.

¹⁶ Pour la sémantique, voir Sabine Rudischhauser, *Tarifvertrag und bürgerliche Öffentlichkeit. Überlegungen zu einer vergleichenden Geschichte der Anfänge des Tarifrechts in Deutschland und Frankreich 1890-1918/19*, <http://www.forthistor.de/zitat/0511rudischhauser.htm>

¹⁷ Arrêt de la Cour de Cassation, Chambre civile, du 16.12.1908.

¹⁸ Cf. Yves Lequin, *Les ouvriers de la région lyonnaise, (1848-1914)*, vol. II, *Les intérêts de la classe et de la République*, Lyon, Presses universitaires de Lyon, 1977, p.85.

coopération soutenue et renforcée par une convention collective.¹⁹ La coutellerie de Solingen fournit une illustration parlante d'une telle situation.²⁰ Dans ce cas, la convention est aussi bien le produit des stratégies poursuivies que la productrice de valeurs partagées et d'orientations économiques.

En revanche, la lutte des ouvriers pour obtenir une convention se heurte à une forte résistance patronale lorsque le patron ne perçoit pas l'intérêt de limiter la concurrence. C'est notamment le cas s'il se trouve dans une situation de monopole ou si il dispose d'autres moyens de limiter la concurrence, par exemple à travers la formation d'un cartel. Il peut enfin poursuivre une stratégie de baisse des salaires dans le but de s'arroger des avantages sur ses concurrents.²¹ Dans toutes les localités ou régions où sont signées des conventions, la crainte de voir ces dernières compromise par le comportement opportuniste de quelques uns explique les efforts de nommer des délégués qui représentent tous les patrons, et d'obtenir la signature de tous. C'est ainsi que la convention des tisseurs de Cholet de 1896 dispose « que les patrons ne consentent à y souscrire qu'à la condition qu'il sera signé et appliqué par tous les fabricants de toile et mouchoirs de la région. »²² La crainte de la concurrence déloyale pousse les patrons signataires à exiger les mêmes conditions pour tous. Une fois la convention conclue, les patrons signataires deviennent les promoteurs les plus actifs de son extension. Pour cela, ils s'appuient d'abord sur l'action des ouvriers syndiqués. Un patron qui ne respecte pas le tarif voit sa maison « mise en interdit » ou « à l'index » (en allemand : *Sperre, Verrufserklärung*). Ses ouvriers syndiqués la quittent et le syndicat interdit à ses membres d'y accepter un emploi.²³ Plus la main d'œuvre est qualifiée, organisée et rare, plus l'interdit est efficace. Dans le bâtiment à Lyon, il suffit d'une menace de mise à l'interdit, ou d'une mise à l'interdit d'une journée, pour faire revenir un patron au respect du « règlement »²⁴. La garantie du respect de la convention réside dans la capacité d'action collective des organisés. On trouve des exemples de conventions qui obligent les ouvriers à faire grève contre les patrons qui ne respectent pas le tarif.²⁵ La limitation de la concurrence importe beaucoup plus aux patrons signataires qu'un idéal de paix sociale.

Les parties signataires ont donc un intérêt commun de voir la convention respectée. Si un patron peut impunément baisser les salaires, prolonger le temps de travail, revenir

¹⁹ cf. Jean-François Eck, Michel Lescure (dir.), Villes et district industriels en Europe occidentale XVIIIe-XX siècle, Tours, Université François Rabelais de Tours, 2002 ; Michel Lescure (dir.), La mobilisation du territoire : les districts industriels en Europe occidentale du XVIIe au XXe siècle : colloque des 5 et 6 février 2004, Comité pour l'histoire économique et financière de la France, 2006.

²⁰ Rudolf Boch, Handwerker-Sozialisten gegen Fabrikgesellschaft. Lokale Fachvereine, Massengewerkschaft und industrielle Rationalisierung in Solingen 1870-1914, Göttingen 1985.

²¹ Charles F. Sabel, Jonathan Zeitlin, Stories, strategies, structures. Rethinking historical alternatives to mass production, in: Id, World of possibilities: Flexibility and Mass Production in Western Industrialization, Cambridge, Cambridge University Press, 1997, p.1-33, ici p.21.

²² Statistique des grèves 1897, p. 165

²³ Pour la pratique de l'interdit, voir Maxime Leroy, La coutume ouvrière. Syndicats, bourses du travail, fédérations professionnelles, coopératives. Doctrines et institutions, Réimpr. Paris, Edition CNT, 2007, p.608-610 ; pour le débat juridique voir Sabine Rudischhauser, Vertrag, Tarif, Gesetz. Der politische Liberalismus und die Anfänge des Arbeitsrechtes in Frankreich 1890-1902, Berlin, Berlin Verlag Arno Spitz, 1999, p.91-97 et 218-225. ; pour l'Allemagne, Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentages zu Karlsruhe 1908, Berlin, J.Guttentag, 1909, rapport Paul Oertmann : Welche zivilrechtlichen Folgen knüpfen sich an die im modernen Lohnkampf üblichen Verrufserklärungen... ?

²⁴ Archives départementales du Rhône 10 M 405, incident Vial 1895, lettre du syndicat rappelant au patron « que le règlement de la journée est de 10 h » ; 10 M 437, incident Taithe 1911.

²⁵ Art. 7a de la CC des maçons de Königsberg de 1902, Tarifvertrag im deutschen Reich, op.cit., vol.5, p.11-13

à la définition unilatérale, arbitraire des conditions de travail, la stabilité du salaire de tous les ouvriers est menacée, et les patrons loyaux à la convention (*tariftreu*) se trouvent désavantagés. Dans les villes et secteurs qui pratiquent depuis longtemps la convention collective, on observe une forte conscience collective du droit, un « esprit du tarif », que la justice locale, les conseils de prud'hommes et les Tribunaux de Commerce, et quelquefois même les tribunaux civils reconnaissent. Ainsi, le Tribunal Civil de Cholet dans son jugement du 12 février 1897, condamne un patron qui « seul persiste à violer un tarif », décidant « qu'il s'agit de savoir si toute l'économie du tarif pourra être impunément compromise par le fait d'un seul, au risque de tout remettre en question... »²⁶

c) la loi de la profession

Le refus d'un ou de plusieurs patrons de signer une convention à laquelle les autres employeurs adhèrent, ne peut laisser indifférents les signataires, bien qu'il ne s'agisse là, du point de vue de la loi, que de l'exercice de la liberté élémentaire de ne pas entrer dans un contrat.

L'essor même de la convention collective dans les deux pays met en relief la difficulté d'arriver, par la seule force des syndicats ouvriers, à une réglementation de toute la profession. En France comme en Allemagne, peu de syndicats parviennent, comme l'ont fait les syndicats du bâtiment de Lyon²⁷ ou les typographes allemands, à organiser presque tous les ouvriers de la profession, de sorte que quelques patrons réfractaires ne puissent plus peser sur les conditions de la concurrence. Dans beaucoup de métiers et de régions, cette stratégie syndicale n'est cependant pas praticable. Attendre du développement naturel des syndicats l'organisation de toute la profession et la transformation de la CC en loi de la profession, paraît une perspective trop lointaine à beaucoup d'observateurs français et allemands. L'intervention de l'Etat pour l'organisation de la profession semble nécessaire à des juristes durkheimiens,²⁸ à des catholiques sociaux,²⁹ à des réformateurs sociaux. Si Brentano, le chef de file des réformateurs sociaux-libéraux allemands, défend l'institution de syndicats libres, non-obligatoires, il veut établir à leurs côtés la corporation organisée.³⁰ Les modèles corporatistes discutés avant-guerre en France et en Allemagne prévoient la création d'institutions paritaires, « *Arbeitskammern* » ou « conseils de travail », élues par toute la corporation. Ces instances devraient être donc dotées d'une légitimité démocratique suffisante pour conclure des conventions collectives applicables à tous les employeurs et salariés de la branche, « *allgemeinverbindlich* ». Dans ce débat, la finalité pratique consistant à assurer le respect de la convention importe moins que le problème de la légitimité du syndicat minoritaire à faire la loi de la profession.

²⁶ Jugement cité in extenso par la Statistique des grèves 1897, p.163-167.

²⁷ Jean-Luc de Ochandiano, Syndicalisme et défense de l'identité ouvrière dans le bâtiment Lyonnais (1920-1939), Bulletin du Centre Pierre Léon d'histoire économique et sociale, 3-4, 1999, p.63-74.

²⁸ Cf. Léon Duguit, Les transformations générales du droit privé depuis le Code napoléon, Paris, Alcan 1912, p.133.

²⁹ Adéodat Boissard, Contrat de travail et salariat. Introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat, Paris, Bloud & Cie, 1910.

³⁰ Lujo Brentano, Mein Leben im Kampf um die soziale Entwicklung Deutschlands, Jena, Diederichs, 1931, p. 340-343; Verhandlungen des Vereins für Socialpolitik Mannheim 1906, Schriften des Vereins für Socialpolitik vol. 116.

Les syndicats ouvriers allemands et français s'opposent à l'idée d'organisation de la profession par la loi et développent un discours sur la convention, qui fait du syndicat non seulement le défenseur en titre des conditions de travail, mais aussi le représentant naturel des intérêts de tous les ouvriers lors de la conclusion d'une convention. De cette conception du rôle des syndicats naît logiquement l'idée d'étendre les conventions conclues par les syndicats à tous les ouvriers de la branche. En 1918, discutant du projet de loi sur les conventions collectives du travail, Alexandre Luquet, représentant la Fédération des coiffeurs à la CGT, dont il fut à un moment secrétaire général,³¹ explique : « Les syndicats étant les représentants naturels de la corporation [...] il ne peut être que de l'intérêt général de toute cette corporation que la convention soit respectée, même par les non-contractants. »³² Au moment de ce débat, Luquet fait partie de la commission mixte de la Seine, l'une des plus importantes de toutes les commissions paritaires mise en place par le gouvernement pour prévenir des conflits du travail et garantir des conditions de travail équitables aux ouvriers pendant la guerre. Il formule alors une proposition acceptée par la majorité de la commission composée de patrons et ouvriers représentant comme lui les syndicats des métiers artisanaux urbains familiers de la convention collective : « La convention collective intervenue entre syndicats patronaux et ouvriers qualifiés pour représenter les intérêts généraux d'une profession dans une région déterminée peut, à la demande des syndicats contractants, être étendue par arrêté préfectoral [...] à tous les employeurs et salariés de la profession et de la région. » Cette proposition, soumise au parlement par le sénateur Strauss, échoue face à l'opposition féroce des porte-paroles du grand patronat du textile, qui n'a jamais signé de convention collective, et n'admet pas l'intérêt des petits patrons à limiter la concurrence.³³ En Allemagne en revanche, les syndicalistes arrivés au pouvoir par la révolution de novembre 1918, profitent de la conjoncture politique pour introduire dans la loi la *Allgemeinverbindlichkeitserklärung*, l'extension de l'application de la convention par l'intermédiaire d'un acte administratif. Le ministre du travail allemand peut, si l'une des parties à la convention le demande, étendre une convention qui a acquis une importance prépondérante pour les conditions du travail dans la région visée.

A y regarder de près, l'échec initial de l'idée d'extension des conventions collectives en France et son succès en Allemagne ne peut pas être réduit à une question de rapports de force politique. Les deux lois suivent plutôt la logique des expériences faites, avant et surtout pendant la guerre, avec différentes formes de coopération entre pouvoirs publics et syndicats. Celles-ci ont été mises en place, chaque fois que le gouvernement, pour des raisons politiques, percevait la nécessité de régler la concurrence et de protéger les salaires d'un groupe spécifique d'ouvriers. L'expérience a été faite, dans les deux pays, d'abord dans le cas d'adjudication de marchés publics, puis pour le travail à domicile et ensuite et surtout dans le contexte de l'économie de guerre.

Depuis les années 1880, syndicats ouvriers et patrons signataires de conventions luttent pour faire intégrer leurs tarifs dans les cahiers des charges des administrations publiques. Beaucoup de villes et quelques Etats allemands adoptent cette mesure, qui a le double effet de donner aux tarifs un caractère normatif contraignant et de les

³¹ Par intérim, en 1908, lors de l'arrestation de Griffuelhes.

³² AN F22 1585, Commission mixte de la Seine chargée d'étudier les questions relatives au maintien du travail, séance du 14 mai 1918

³³ J.O. Sénat, Débats 27.2.1919 et 4.3.1919.

étendre à tous les membres de la profession. Aucune solution nationale n'intervient pourtant en Allemagne, le gouvernement impérial refusant d'agir contre les intérêts de l'industrie lourde. En France en revanche, en 1899, le ministre du commerce Millerand signe trois décrets qui obligent l'Etat et permettent aux départements et communes d'inclure dans leurs cahiers des charges des conditions de travail et salariales « normales ». Mais la définition du salaire normal revient à une commission mixte à géométrie variable, qui peut ignorer les conventions collectives existantes. Le système généralement appliqué en Allemagne est différent : ne peuvent soumissionner que les patrons respectant d'ores et déjà le tarif. Tandis que le système français des marchés publics tend à fractionner le marché du travail, le système allemand comprend une logique d'extension. Le système allemand de réglementation des marchés publics repose entièrement sur la capacité des syndicats ouvriers à faire aboutir une convention sans laquelle aucune réglementation n'est mise en place. Dans le système français, la réglementation est dans les mains de l'administration qui jouit d'une liberté complète quant à la composition de la commission mixte qu'elle nomme.³⁴

Les décrets Millerand s'appliquent à partir de 1915 à tous les ouvriers mobilisés dans les usines de guerre. D'abord, les contrôleurs de la main d'œuvre et les inspecteurs du travail fixent les conditions de travail. Ensuite progressivement, des commissions mixtes se mettent en place. La même année, une loi sur le salaire minimum des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement crée des comités départementaux des salaires, dont les membres patronaux et ouvriers sont choisis par le président et le vice-président du conseil des prud'hommes. Cette procédure est reprise en 1917 lors de la création des comités permanents de conciliation et d'arbitrage pour les patrons et ouvriers non-mobilisés dans les usines de guerre. Dans toutes ces multiples commissions mixtes, paritaires, tripartites, nommées ou élues, siègeront des syndicalistes comme représentants des ouvriers, sans que le rôle des syndicats dans la réglementation des salaires soit reconnu par la loi. Les institutions de l'économie de guerre allemande par contre, se fondent très largement sur les syndicats, reconnus comme indispensables. Ainsi, les comités de conciliation institués dans les usines de guerre par le *Hilfsdienstgesetz* de 1916 se composent de membres ouvriers et patronaux pris sur les listes présentées par les organisations syndicales patronales et ouvrières. Même pour la réglementation du travail à domicile, où les organisations syndicales sont faibles, les pouvoirs publics n'essaient pas de créer des comités de salaires, mais s'appuient sur une convention collective nationale réglant toutes les entreprises de fournitures militaires.³⁵

La *Tarifvertragsverordnung* de décembre 1918 s'inscrit dans la logique de ces expériences en respectant l'autonomie des organisations syndicales, qui décident de plein droit si elles veulent conclure une convention, quelle sera sa forme, son contenu, son champ d'application, et qui seules peuvent mettre en marche la procédure d'extension. Les parties doivent au préalable s'accorder pour la conclusion d'une convention et faire de sorte que celle-ci soit largement respectée et appliquée, pour que le ministre puisse en décréter l'extension. L'Etat met son pouvoir réglementaire au service des organisations syndicales désireuses de régler tout le champ de la

³⁴ Sabine Rudischhauser, Salaire minimum et libre concurrence. Le rôle de la demande publique dans la constitution d'un marché national du travail, France-Allemagne 1890-1914, in : Bénédicte Zimmermann, Claude Didry, Peter Wagner (ed.), *Le Travail et la Nation. Histoire croisée de la France et de l'Allemagne*, Paris, Ed. de la Maison des Sciences de l'homme, 1999, p.199-222.

³⁵ Ludwig Preller, *Sozialpolitik in der Weimarer Republik*, Réimpress. Kronberg i. Taunus, Athenäum/ Droste, 1978, p. 38, 73-75.

concurrence, mais à la condition que ceux-ci mobilisent suffisamment de force pour imposer leurs normes, qui doivent acquérir une « importance prépondérante ». La pratique française est strictement inverse, même là où les pouvoirs publics s'appuient sur des accords librement conclus entre syndicats ouvriers et patronaux, et non pas sur des tarifs élaborés par une commission mixte quelconque. Ainsi, la loi du 11 juin 1917 sur la semaine anglaise, c'est-à-dire imposant le repos l'après-midi du samedi, pour les ouvrières de l'industrie du vêtement, prévoit l'application de cette loi par des règlements d'administration publique, « qui se référeront dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région. » C'est le premier exemple d'une réglementation contractuelle qui deviendra ensuite, avec la loi de 1919 sur la journée de huit heures « la forme spécifiquement française de la convention collective de travail ». ³⁶ Cette pratique française fait que la loi prépare les conventions collectives, enclenche la négociation, prédétermine leur contenu, et charge l'administration de leur exécution. La continuité avec la loi du 24 juin 1936, introduisant l'extension des conventions collectives dans le droit du travail français, est frappante. Elle ne prévoit pas l'extension d'une convention préexistante, mais la convocation d'une commission mixte, composée des délégués des syndicats représentatifs, pour négocier une convention. La loi dresse la liste des dispositions que le texte doit obligatoirement comporter, et permet au ministre de rapporter l'arrêt d'extension, « lorsqu'il apparaît que la convention collective ne répond plus à la situation économique de la branche [...] intéressée ». La convention collective étendue, devenue loi de la profession, doit plus à l'action des pouvoirs publics qu'au pouvoir des syndicats.

2. Avec ou sans les syndicats

- a) la convention collective conclue par un groupement et la convention conclue au niveau d'entreprise

On pourrait penser que la place différente que la *Tarifvertragsverordnung* allemande de 1918 et la loi française de 1919 accordent aux syndicats tient à des pratiques spécifiques : alors que toutes les conventions allemandes, à quelques très rares exceptions près, seraient conclues coté ouvrier par un ou plusieurs syndicats, les conventions françaises seraient en large partie conclues par ce que la loi appellera des « groupements », c'est-à-dire des collectivités d'ouvriers, représentées par des comités de grève, des délégués élus en assemblée générale (et tumultueuse) des grévistes, ou simplement par des délégués de tout le personnel d'une entreprise en grève. Limiter le droit de conclure des conventions collectives aux seuls syndicats, disent les experts d'avant-guerre, serait exclure du bénéfice de la loi une grande partie des conventions conclues de fait. ³⁷

A y regarder de près encore une fois, l'opposition entre les situations allemandes et françaises est moins marquée. En 1906, 25 % des conventions allemandes sont conclues par une commission de grève ou simplement par « les compagnons ». Dans

³⁶ « Les conventions collectives du travail en France », *Revue internationale du travail*, Vol. XXXI, 1935, cité par Viet, *Organisation par défaut*, op. cit., p.204f, qui donne aussi la liste des différentes lois passées dans les années 1920 et 1930 fonctionnant sur le même schéma. Cf. La communication de Charles Picquenard dans Conseil national économique, *Les CC de travail*. Rapport présenté par M. Pierre Laroque, Paris, Impr. Nat., 1934, p.115-120.

³⁷ Pour le débat entre experts, voir Didry, *Naissance*, op. cit.

les années suivantes, la statistique des conventions allemandes s'appuie sur les renseignements des syndicats : il devient alors difficile de connaître le nombre des conventions négociées en dehors des syndicats, mais il semble qu'elles soient de plus en plus rares. Ceci est certainement dû à l'essor des syndicats, mais aussi à l'action des *Gewerbegerichte* (tribunaux industriels, construits sur le modèle des conseils de prud'hommes, mais avec un président neutre), chargés d'intervenir en cas de grève et d'enregistrer les accords qui mettent fin à une grève. Les présidents de ces tribunaux cherchent à donner aux conventions une forme juridique précise, valable en droit civil. Ils ont donc intérêt à désigner très exactement les parties du contrat. En revanche, en France la loi de 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, qui sert de cadre à une partie des négociations collectives, mentionne seulement les délégués des intéressés. Puisque le texte de la loi ne prévoit pas de négociations entre représentants de syndicats, le procès-verbal dressé par le juge de paix porte les signatures des « délégués ouvriers » et des « délégués patrons », sans toujours indiquer s'ils sont aussi président et vice-président de leur syndicat respectif. La différence France-Allemagne est, en partie, une différence dans l'écriture des conventions, donc une différence de mise en forme.³⁸

Des recherches montrent que les conventions des différents métiers du bâtiment lyonnais, conclues invariablement par des délégués élus en assemblée générale, mais appartenant à la direction du syndicat, sont classées par la statistique de l'Office du travail quelquefois comme conclues par un syndicat, quelquefois par un groupement. La proportion de textes signés par un syndicat dans cette statistique varie tellement d'une année à l'autre qu'elle ne peut pas être considérée comme fiable. Elle est, en plus, contredite par la Statistique des grèves qui note que la proportion des grèves organisées par un syndicat augmente d'année en année ; en 1910, le syndicat ouvrier apparaît comme acteur dans 78% des grèves. On ne peut donc pas maintenir que la majorité des conventions collectives étaient le fait de groupement « en absence de syndicat ».³⁹

Néanmoins, des conventions conclues par un groupement, et non pas par un syndicat ouvrier, subsistent bel et bien en France, contrairement à l'Allemagne. Pour mieux comprendre cette divergence, il convient d'analyser ces conventions « sans syndicat ». On constate alors que, à l'exception de quelques conventions locales concernant seulement un petit groupe d'ouvriers dans un petit bourg (nos plâtriers de Landerneau), il s'agit surtout de textes ne concernant qu'une seule entreprise. Ces conventions d'entreprise (*Firmentarife*) étaient très fréquentes en Allemagne à l'époque, surtout dans la métallurgie et la brasserie. Mais alors que les conventions d'entreprise sont en France souvent conclues par un groupement, elles sont en Allemagne toujours négociées par un syndicat. Le cas allemand semble rentrer dans la perspective développée dans la première partie de notre article : un *Firmentarif* est conclu par un patron qui n'a pas intérêt à limiter la concurrence, puisqu'il ne cherche pas à conclure une convention locale ou régionale. Dans une telle situation, la convention apparaît uniquement dans l'intérêt des ouvriers qui, eux, veulent contraindre le patron à débattre des conditions de travail. Une organisation forte est alors nécessaire pour faire pression sur le patron ; un mouvement spontané ne suffit pas.

³⁸ Cf. Robert Salais/ Claude Didry, L'écriture des conventions du travail entre le métier et l'industrie, un moment critique : les conventions collectives de 1936-1937, in : Annette Jobert et al (éd.), Les conventions collectives de branche. Déclin ou renouveau ?, Paris, Céreq, Etude no. 65, p.77.94.

³⁹ Didry, Naissance, op. cit, p. 195 et 225.

Un syndicat fort paraît même à tel point nécessaire que, en Allemagne, la plupart des conventions d'entreprise ne sont pas signées par un syndicat local, mais par la centrale fédérale, donc le *Deutsche Metallarbeiterverband*, qui signe 119 des 152 conventions de la métallurgie enregistrées en 1906, et le *Zentralverband der Brauereiarbeiter*, qui signe 126 des 156 conventions de la brasserie. Cette tendance s'explique par le fait que, dans le cas d'une convention d'entreprise, le syndicat local risque de réunir majoritairement ou uniquement les salariés de cette entreprise, quand il n'y a qu'une seule brasserie sur place. Le patron peut alors affaiblir le syndicat par toute sorte de repréailles sur son personnel, et surtout en licenciant les dirigeants syndicaux. Dans la pratique, seul un syndicat totalement indépendant de l'entreprise permet d'assurer un vrai débat sur les conditions de travail. De cette façon, le syndicat maison (*Hausgewerkschaft*) devient en Allemagne pratiquement synonyme de syndicat jaune. L'abandon des syndicats jaunes est alors la condition préalable à l'acte fondateur du droit de la convention collective du travail, l'accord Stinnes-Legien du 15 novembre 1918.⁴⁰ Désormais, la définition de ce qui est reconnu comme convention collective et la définition du syndicat sont fixées de façon complémentaire : ne peut être qualifiée comme convention collective qu'un accord conclu, du côté ouvrier, par un syndicat, et ne peut être qualifié comme syndicat qu'une organisation indépendante, capable de mobiliser les ouvriers et d'exercer la pression requise pour négocier une convention. Le Bundesarbeitsgericht dénomme cette capacité « *soziale Mächtigkeit* ».⁴¹ Dans la pratique française de l'époque, le syndicat qui ne rassemble que les salariés d'une seule entreprise n'est pas considéré nécessairement comme faible ou comme « jaune ». Les conventions conclues dans des grandes entreprises de transport, de gaz et de l'électricité, opérant sous concession, démontrent que les syndicats qu'ont formés les ouvriers de ces entreprises sont capables de faire pression sur la direction, notamment grâce au soutien des pouvoirs publics concessionnaires. La méfiance envers les conventions conclues par un syndicat maison qui a vigueur en Allemagne n'a ainsi pas de fondement en France.

b) la reconnaissance du syndicat

Il en va autrement pour les accords d'entreprise conclus par un groupement, c'est-à-dire le plus souvent par le personnel, représenté par des délégués. De telles pratiques ne présentent pas les mêmes garanties d'indépendance du côté ouvrier, tant que la protection contre le licenciement des délégués n'est pas garantie.⁴² Son pouvoir d'employeur donne au patron un avantage dans les négociations qui lui permet de rester « maître chez lui » et qui va à l'encontre du débat entre égaux que cherchent à établir les ouvriers. La CGT, tout comme les syndicats allemands, refuse de considérer de tels accords comme étant des conventions collectives, non pas par souci d'écarter une forme d'organisation ouvrière alternative, mais parce que les groupements, dans la plupart des cas, se sont avérés trop faibles pour maintenir la pression sur le patron.⁴³ Les historiens et sociologues qui discutent les conventions

⁴⁰ Gerald D. Feldman, German Business between War and Revolution: the Origins of the Stinnes-Legien Agreement, in : Entstehung und Wandel der modernen Gesellschaft. Festschrift für Hans Rosenberg, dir. Gerhard A. Ritter, Berlin 1970, p.312-341.

⁴¹ Cf. Bundesarbeitsgericht 9.7.1968, Neue Juristische Wochenschrift 1968, p.2160.

⁴² Pour l'importance d'une protection efficace contre le licenciement pour le fonctionnement des comités d'entreprise voir Jean-Pierre Le Crom, L'introuvable démocratie salariale. Le droit de la représentation du personnel dans l'entreprise (1890-2002), Paris, Editions Syllepse, 2003.

⁴³ Cf. Débats du congrès de Toulouse de la CGT.

conclues par des groupements comme une forme de démocratie sociale, adoptent une perspective d'actualité dans le contexte du débat sur le niveau de la négociation collective. A l'époque, une telle perspective ne reflète pas les rapports de force en place. L'histoire des grèves qui finissent par un tel accord, et l'analyse des textes des conventions d'entreprise conclues sans syndicat, indiquent plutôt que ceux-ci sont le refuge des patrons autoritaires, qui refusent de négocier avec le syndicat, mais prétendent être prêts à négocier avec des délégués appartenant à leur propre personnel. La négociation avec les délégués du personnel manifeste avant tout le refus de reconnaître le syndicat.

Le refus patronal du syndicat est aussi massif et violent en Allemagne qu'en France. Dans les deux pays, on peut observer la même recherche d'un négociateur plus docile, plus facile à contrôler. Dans les métiers de l'artisanat allemand, les maîtres ont ainsi longtemps préféré négocier avec le *Gesellenausschuss*, soumis à la réglementation de la corporation. Dans les années 1910, les conventions conclues par un groupement sont beaucoup plus rare en Allemagne qu'en France, avant tout parce que le patron allemand ne veut pas négocier avec les syndicats, et finit souvent par ne pas négocier du tout, à l'image des barons du fer et de l'acier. Des accords avec un groupement n'apparaissent plus dans la statistique des conventions collectives (voir ci-dessus), et ne sont plus considérés comme des conventions collectives par les juristes désireux de construire le droit des conventions collectives dans le cadre du droit privé des contrats. Lors de débats du *Deutscher Juristentag* à Karlsruhe en 1908, des conventions sans syndicat sont simplement écartés de la discussion car présentant trop de difficultés juridiques. Décidés de ne pas exclure les conventions conclues par des groupements, les juristes français, au même moment, adoptent une construction fort compliquée de la convention collective. Dans la forme que la loi de 1919 lui donne, la convention française ne ressemble pas à un contrat ferme, ce qui ne favorise pas le développement d'une culture contractuelle chez les acteurs du domaine.⁴⁴

Cette divergence dans les exigences du travail juridique ne s'explique pas seulement par le fait que des CC d'entreprise sans syndicat sont assez fréquentes en France, surtout dans les grandes entreprises du textile. La tendance des juristes reflète un climat politique favorable à ce genre d'accord, qui permet aux patrons de justifier leur refus de reconnaître le syndicat, c'est-à-dire leur refus de négocier avec lui. La loi de 1892 exige que le comité de conciliation soit formé de délégués pris parmi les intéressés, donc parmi les ouvriers en grève, ce qui exclut la présence d'un représentant de leur syndicat ou de leur fédération syndicale, si celui n'appartient pas lui-même à l'entreprise en grève. Cette tendance à considérer le syndicat comme un tiers parti qui veut s'immiscer là où seuls les intéressés doivent débattre est confirmée par la sentence arbitrale rendue par Waldeck-Rousseau dans la grève du Creusot en 1899. Devant le refus de Schneider de négocier avec le syndicat, le président du Conseil décide : « Considérant que, si les syndicats constituent un intermédiaire qui peut logiquement et utilement intervenir dans les difficultés qui s'élèvent entre patrons et ouvriers, nul ne peut être contraint d'accepter un intermédiaire [...] ». En transposant ainsi le droit constitutionnel révolutionnaire, qui condamne les corps intermédiaires, en droit du travail, Waldeck-Rousseau méconnaît le droit des ouvriers de se faire représenter par l'organisation à laquelle ils ont donné mandat, et consacre, de fait, le droit du patron de ne négocier qu'avec ses subordonnés.⁴⁵

⁴⁴ Pour une discussion approfondie de cet aspect, voire Rudischhauser, Tarifvertrag, op.cit.
⁴⁵ Rudischhauser, Vertrag, op.cit., p.210-218.

Les patrons qui refusent de reconnaître le syndicat se trouvent donc confirmés par des considérations de droit provenant du père même de la loi sur les syndicats. Ces considérations juridiques sont d'autant plus favorable à la conclusion de conventions d'entreprise sans syndicat, que les Républicains au pouvoir négligent la fonction économique des conventions locales. Comme beaucoup de réformateurs sociaux, ils attachent la même valeur à une convention d'entreprise, conclue avec des délégués du personnel, et une convention locale de métier, conclue avec le syndicat.⁴⁶ L'exemple de l'arbitrage de Millerand à la tête de la commission du travail de la Chambre dans la grève des cordonniers de Fougères en 1907 montre qu'une politique de promotion de la convention d'entreprise permet aux patrons de poursuivre une stratégie de baisse de salaires. A Fougère, la lutte du syndicat pour un tarif unique de toutes les entreprises de chaussure se termine par un arbitrage qui propose à chaque patron de négocier avec les délégués de son personnel, assisté par un délégué du syndicat. Ni la commission du travail, ni les commentateurs ne semblent s'apercevoir du lien entre le refus de négocier avec le syndicat et le refus du tarif unique. La revendication d'un tarif unique, d'un salaire égal, d'une réglementation de la concurrence est pourtant au centre de toutes les grandes grèves du textile, dans les grandes villes industrielles comme Lille aussi bien que dans les régions rurales de travail à domicile comme Cholet.⁴⁷

Ces grèves dévoilent une dynamique négative : le patron qui croit le syndicat faible, doute que la convention sera respectée. Il craint alors de se trouver lié par elle tandis que les concurrents font travailler au rabais. En conséquence, il préfère une convention faible, qui ne l'oblige à rien, et des négociations avec un adversaire faible également, c'est-à-dire les délégués du personnel soumis à son pouvoir disciplinaire. Les conflits autour de la reconnaissance du syndicat – revendication de faire passer toutes les réclamations par le syndicat, revendication du monopole de la représentation des intérêts, revendication de négocier obligatoirement avec le syndicat – sont aussi des conflits sur le caractère de la convention. Ces conflits sont rarement rendus explicites ; la plupart du temps, ils sont dissimulés derrière un débat sur la représentativité des syndicats.

c) les syndicats représentatifs

Pour justifier leur refus de reconnaître les syndicats, des patrons français maintiennent que les délégués du syndicat ne seraient pas sérieux, responsables, donc sans valeur comme négociateur et partie signataire d'une convention, mais surtout, qu'ils ne seraient pas représentatifs de la majorité des ouvriers.

Cette critique de la représentativité des syndicats est particulièrement typique du débat français.⁴⁸ Les patrons allemands qui partagent la même hostilité aux syndicats ne mobilisent pas cet argument, mais luttent ouvertement pour casser les organisations ouvrières. La critique de la représentativité des syndicats trouve beaucoup plus d'écho dans une république parlementaire, qui repose sur le vote de la majorité, que dans une

⁴⁶ Charles Rist in Revue d'économie politique fevr. 1907, p.129-131.

⁴⁷ Pour les grèves du textile dans le Nord en 1904, voir Maurice Petitcollot, Les syndicats de l'industrie textile dans l'arrondissement de Lille. Histoire et organisation. Luites et ententes avec le patronat. Un exemple de contrat collectif. La commission mixte d'Armentières, Lille, Impr. La Gutenberg, 1907. Pour la grève du textile de Lille et celle des tisseurs de Cholet de 1909, voir Musée social. Annales 1910, p.86s; L'Ouvrier textile "Nos questions. Unification des Tarifs par catégorie", août 1909, "Le conflit", nov. 1909, "Cholet", nov. 1909.

⁴⁸ Voir Pierre Rosanvallon, La Question syndicale, p.214-217 et 233; Le Goff, Du Silence, op.cit, p.420.

monarchie constitutionnelle. En effet, ceux qui critiquent la faiblesse de la représentativité des syndicats leur appliquent un modèle de représentation politique qui assume tacitement que les syndicats devraient organiser la majorité - ce que les partis politiques français n'ont jamais fait ni essayé. Souvent, la comparaison entre les syndicats allemands et les syndicats français est utilisée pour critiquer la faible représentativité des syndicats français. Pourtant, les syndicats allemands de l'époque ne correspondent pas, eux non plus, au modèle du syndicat représentatif suggéré par les critiques. Bien que les syndicats allemands de l'époque soient des organisations de masse, ils ne regroupent jamais la majorité des ouvriers, sauf dans quelques métiers (typographes). Dans certains cas, les syndicats français parviennent d'ailleurs aussi à organiser la majorité des ouvriers.

Dans la pratique cependant et en dépit de leur faiblesse organisationnelle, les syndicats français s'efforcent toujours de mobiliser la grande masse pour arrêter leurs revendications, appeler à la grève ou conclure une convention collective. Pour les patrons qui veulent négocier, le problème est moins la représentativité plus ou moins faible du syndicat que la capacité des dirigeants syndicaux à faire accepter un résultat médiocre à la suite d'une longue grève. Cette dimension importe aux patrons signataires de la convention mais elle ne tient pas seulement à la force numérique du syndicat. En matière de conventions collectives, la légitimité du syndicat – ouvrier ou patronal – repose sur sa *soziale Mächtigkeit*, qui se trouve, en effet, renforcée par chaque négociation. Des observateurs de l'époque comme l'enquêteur à l'Office du travail, François Fagnot, notent d'ailleurs que tous les syndicats qui ont conclu des conventions ont vu le nombre de leurs adhérents s'accroître.⁴⁹ Dans une dynamique positive, le respect de la convention et le pouvoir des syndicats se renforcent mutuellement.

Loin de cette perspective pragmatique, le débat politique français restera fixé sur le problème de la représentativité des syndicats, constamment mêlé à la question de la représentation des ouvriers à l'intérieur de l'entreprise. Ainsi, le projet de loi Millerand de 1900, repris et discuté jusque dans les années 1920, prévoit un vote sur la grève par le personnel d'une seule entreprise.⁵⁰ Il néglige donc l'intérêt à la conclusion d'une convention de branche qui pourrait être celui du patron, n'assure pas les conditions d'un vrai débat et évince le syndicat de l'organisation du conflit comme de la négociation de sa solution. La raison d'être du projet est de prévenir les grèves et d'assurer la paix sociale.⁵¹ Par rapport à cette motivation prépondérante, les problèmes économiques de concurrence sur les salaires sont perdus de vue.

3. L'obligation de paix

a) histoire d'un malentendu

Evidemment, la paix sociale n'est pas le but que recherchent les ouvriers à travers la négociation collective. Ils se coalisent pour forcer les patrons à négocier, et si les patrons finissent par accepter pour retrouver la paix sociale, cette dernière n'est jamais la seule, ni la première motivation des patrons. Elle n'est pas non plus le

⁴⁹ Association Nationale Française pour la protection légale des travailleurs, *Le contrat de travail*, Paris, Alcan, 1907.

⁵⁰ Rudischhauser, *Vertrag*, op.cit., p.236-243.

⁵¹ Cf. Judith F. Stone, *The Search for Social Peace. Reform Legislation in France, 1890-1914*, Albany, University of New York Press, 1985. Pour une critique du projet, voir S.Rudischhauser, *Vertrag*, op. cit.

produit premier de la convention. Comme Lotmar, père fondateur du droit du travail allemand et autorité incontournable en matière de conventions collectives, le constatait en 1900, les clauses de paix sociale ne sont pas les clauses essentielles de la convention.⁵²

La confusion sur le contenu et la fonction de la convention collectives résulte du fait qu'elles naissent normalement comme accords de fin de grève, souvent dans le cadre d'une procédure de conciliation. Ces procédures, la négociation devant le tribunal industriel allemand transformé pour l'occasion en Office de conciliation, institué en 1890, et la négociation devant le juge de paix français suivant la loi de 1892, ont été établies pour favoriser la solution rapide des conflits collectifs et prévenir des grèves. Dès l'origine, ces institutions et les accords passés devant eux, se trouvent confrontés à des attentes irréalistes, sans rapport avec les intérêts des parties de la convention collectives. Les uns déplorent que « les conventions collectives n'empêchent pas les grèves »⁵³; les autres vantent l'exemple de l'Angleterre, où l'établissement des conventions aurait eu comme résultat « une industrie sans grèves ». ⁵⁴ A travers les comparaisons internationales, s'engage une sorte de concurrence des modèles de relations industrielles, qui dure jusqu'à ce jour : qui a le moins de grèves ? qui a le plus recours à la conciliation ? et qui a le plus de conventions ? Les problèmes de méthodes liés à de telles comparaisons sont évidents,⁵⁵ alors qu'elles assument un rapport causal entre institutions de conciliation et nombre de grèves, et reposent sur des chiffres absolus.⁵⁶ En revanche, des économistes, surtout Charles Rist et François Simiand, établissent tôt le rapport entre hausse des grèves et conjoncture économique favorable.

En effet, dans les deux pays, pendant que réformateurs sociaux, politiciens et patrons déplorent le montant des grèves et parlent d'un état de guerre déclenché par les syndicats ouvriers, on assiste à une banalisation des grèves aussi bien que de la négociation. De plus en plus de patrons doivent s'habituer à négocier avec les syndicats, qui, eux, deviennent plus experts en matière de négociation collective. Au congrès de Toulouse de la CGT en 1910, on s'oppose au projet de loi sur la convention collective, et on reconnaît en même temps que dans toutes les fédérations, les syndicats en concluent. Mais au lieu d'apporter la paix sociale, la pratique des conventions contribue plutôt à l'institutionnalisation du conflit de classes. En Allemagne, des conventions de court terme vont de pair avec des grèves plus fréquentes, des parties mieux organisées avec des conflits plus durs, surtout des lock-outs plus fréquents : dans la période de 1910 à 1914, 44 ouvriers subissent un lock-out pour 100 grévistes. La consolidation et la centralisation des instances de conciliation et de négociation amène la généralisation des grèves et lock-outs et provoque des conflits de travail géants : le lock-out du bâtiment allemand de 1910 touche plus de

⁵² Philipp Lotmar, Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in: Archiv für soziale Gesetzgebung, vol.XV, 1900, p.1-122.

⁵³ Edouard Cailleux, Le contrat collectif de louage de travail, in : Annales des sciences politiques, 19, 1904, p.507-521 et 741-756, par exemple p.744 : «Le tarif de 1880 n'empêche pas la grève de 1886. »

⁵⁴ Barthélemy Raynaud, Le passé et l'avenir du contrat collectif de travail, in : La Réforme sociale, année 22, 1903, p.949-973.

⁵⁵ A.F.M.Brennkmeijer et al. (dir.), Effective resolution of collective labour disputes, Groningen, Europa Law Publishing, 2006, p.19.

⁵⁶ Petit calcul : Pour doubler le nombre des conventions conclues en Allemagne aujourd'hui, il suffirait de conclure des conventions à durée de six mois au lieu d'un an.

190 000 ouvriers.⁵⁷ Mais ce lock-out vise la conclusion d'une convention, et les patrons se battent pour imposer leurs termes. Il y a donc une différence fondamentale avec les branches où le patronat refuse de négocier, et où les lock-outs visent à briser le syndicat. En France aussi, la nature des conflits importe plus au développement de la convention collective que leur nombre absolu.

En effet, beaucoup de grèves sont liées à la défense d'une convention et sont dirigées contre un ou plusieurs patrons isolés qui ne la respectent pas. Ces grèves ne constituent donc pas l'indice de relations professionnelles perturbées, marquée par une lutte sauvage, mais elles sont le signe d'une réglementation fixée, dont le respect est réclamé par des moyens convenus, rapides et efficaces. Dans le bâtiment à Lyon, il suffit souvent d'un jour de grève, pour rappeler un patron au respect de la convention.⁵⁸ Pour une histoire comparée des relations professionnelles, il est indispensable de distinguer ces grèves ponctuelles pour la défense d'un tarif des grands mouvements revendicatifs qui visent à obtenir un nouveau tarif avec une amélioration des conditions de travail. Contrairement à la logique statistique qui veut qu'une grève est égal à une grève, il faut prendre en compte le fait qu'avant 1914, l'action directe demeure, faute d'action en justice, le moyen principal dont dispose le mouvement ouvrier pour garantir le respect du tarif.

b) les commissions mixtes et la négociation permanente

Néanmoins, ces grèves partielles fréquentes, les mises à l'interdit, les conflits quotidiens sur le respect, ou simplement sur l'interprétation du texte de la convention, souvent fort complexe, peuvent créer une perturbation de la production, une atmosphère de lutte et de méfiance, qui ressemble à la situation prévalant avant la conclusion de la convention. Les conflits partiels peuvent vite s'envenimer et conduire à un conflit général, mettant en cause l'ensemble de la corporation. Pour prévenir un tel développement, certaines conventions établissent une commission mixte paritaire pour résoudre les conflits sur le respect et l'interprétation du texte. On retrouve ces commissions surtout dans les conventions fixant des salaires à la pièce, où des conflits fréquents sont à prévoir à cause de la complexité du tarif.⁵⁹ Les mieux connues sont pourtant, dans les deux pays, les commissions mixtes de la typographie, particulièrement bien construites et raffinées dans le cas de la convention des typographes allemands de 1896. Elles servent de modèle au tribunal industriel de Berlin, qui, vers la fin des années 1890, commence à recommander l'institution de telles commissions à toutes les parties se présentant devant lui pour la conclusion d'une convention.⁶⁰ L'institution d'une commission mixte devient, vers 1905, une clause standard dans les conventions conclues devant les tribunaux industriels. Le grand succès que connaît la commission mixte établie par la convention du bâtiment de Berlin de 1899, et qui contribue beaucoup à propager cette institution, repose sur son caractère permanent, qui lui permet d'intervenir dès le déclenchement

⁵⁷ Schönhoven, op.cit.

⁵⁸ ADR 10 M 430, Grève des ouvriers maçons de la maison Joly à Villeurbanne, 2./3.7.1906, « parce que le patron ne respectait pas le règlement de 1897 ».

⁵⁹ Voir les CC des couteliers de Solingen, des tisseurs de batiste du Cambrésis, des tisseurs d'Armentières, des ouvriers du cuir de Offenbach.

⁶⁰ Max von Schulz, Reinhold Schalhorn (dir.), Das Gewerbegericht Berlin. Aufsätze, Rechtsprechung, Einigungsamtsverhandlungen, Gutachten und Anträge. Berlin, Franz Siemenroth, 1903.

d'un conflit. Au besoin, la commission se transporte tout de suite sur le chantier pour entendre les réclamations et empêcher une grève spontanée. Le facteur temps est très important dans la résolution des conflits ; le tribunal industriel a d'ailleurs fait installer une ligne téléphonique qui permet aux ouvriers et aux patrons de lui signaler en temps réel le début d'un conflit.

En France, le soutien systématique aux commissions mixtes est rare,⁶¹ en dépit du fait qu'elles sont reconnues comme excellentes pour le bon fonctionnement d'une convention. Il y a peu de concertation parmi la multitude des acteurs engagés dans la conciliation, et aucune organisation ni institution ne propose de modèle ou travaille à la standardisation des clauses des conventions. Puisque la procédure établie par la loi française du 27 décembre 1892 est lente et lourde, les ouvriers préfèrent souvent s'adresser au conseil des prud'homme pour régler un conflit partiel, relatif au respect ou à l'interprétation d'une convention. Les prud'hommes fonctionnent alors comme une sorte de commission mixte. Les petits conflits sont traités comme des conflits individuels (qui seuls rentrent dans la compétence des prud'hommes), devant une institution paritaire vouée à la sauvegarde des règles établies et des usages. La solution des conflits par le conseil de prud'hommes est aussi rapide et professionnelle qu'une solution par commission mixte, mais sans effet direct sur la négociation collective, qui a lieu ailleurs.

Comme les conseils de prud'hommes, les commissions mixtes allemandes jouissent d'une grande expertise professionnelle, qui s'accroît avec le nombre des conflits résolus. Mais leurs décisions sont des solutions négociées entre les parties elles-mêmes, qui entrent ainsi dans une négociation collective permanente.⁶² Quand certaines clauses d'une convention donnent lieu à des conflits récurrents, la commission mixte peut décider de modifier le texte de la convention de sorte à prévenir les conflits futurs. Et ce sont les parties elles-mêmes qui exécutent leur décision en appliquant des sanctions contre les membres en contravention à la convention. La discipline propre aux syndicats, les amendes, les exclusions restent donc le moyen d'assurer le respect de la convention. Les mesures disciplinaires ne dépendent cependant plus de la volonté seule du syndicat ouvrier, mais constituent une obligation de celui-ci envers le syndicat patronal et vice versa. La vie intérieure des syndicats est ainsi dominée par une logique contractuelle.

Les décisions de la commission mixte obligent le syndicat à agir contre ses propres membres. Le patron qui ne respecte pas la convention ne subit plus l'action directe du syndicat ouvrier, la mise à l'index ou la grève, mais la sanction prévue par les statuts de son propre syndicat patronal. Seulement le patron qui ne se soumet pas à la discipline de ses pairs, refuse de payer l'amende et continue de violer la convention, peut alors être frappé par le syndicat ouvrier. Ainsi naît de la commission mixte le délai avant déclaration de la grève, que le législateur français essaie en vain d'imposer. Tous les projets de loi se heurtent toutefois à l'impossibilité d'inventer une sanction civile efficace, ou une sanction pénale qui laisse intacte le droit de grève.⁶³ Les syndicats eux-mêmes peuvent s'obliger à respecter ce délai, d'autant plus

⁶¹ Un exemple est l'action du juge de paix de Cete (Sète) M. Augé, dans les grèves des ouvriers du port en 1902. Statistique des grèves 1902, p.320-336.

⁶² Gérard Adam/ Jean-Daniel Reynaud/ Jean-Maurice Verdier, La négociation collective en France, Paris, Les Editions ouvrières, 1972, p. 83-89.

⁶³ Cf. Rapport fait au nom de la commission du travail ... par M. Charles Ferry, J.O., Doc. Chambre, annexe No 962, Séance du 24 mai 1899, p.1602-1604 ; Rapport fait au nom de la commission du travail... par M. Colliard, J.O., Doc. Chambre, annexe No 1418, p.473-485, Séance du 27 décembre 1907.

volontiers que l'action disciplinaire du syndicat patronal leur évite les frais d'une grève.

Un patron qui persiste à violer la convention, et dont les ouvriers se mettent en grève, se verra refuser la subvention du syndicat patronal. Des ouvriers qui se mettent en grève, en dépit d'une décision de la commission mixte déclarant leurs réclamations injustifiées, ne doivent pas recevoir le soutien, moral ou matériel, de leur syndicat. Cette obligation peut avoir un effet seulement là où les caisses syndicales versent des subventions. En fin de compte, la pression morale du milieu, les notions de solidarité, d'honneur et de loyauté sont probablement des facteurs plus importants pour le respect de la CC que des éventuelles pertes matérielles.

La Commission mixte repose donc sur la discipline des syndicats qu'elle renforce, mais qu'elle met aussi à l'épreuve. A Munich, dans les trois ans qui suivent la conclusion de la première convention du bâtiment en 1905, les patrons portent 86 violations de la convention à l'attention de la Commission mixte. Ils notent 58 grèves entre juin et septembre 1907 et déplorent que « les fonctionnaires du syndicat ouvrier ne tenaient plus les ouvriers en main ». De leur côté, le seul syndicat des manœuvres enregistre 138 cas de violation de la convention par les patrons en deux ans.⁶⁴ Chaque incident, chaque violation de la convention devient l'affaire de toute la corporation, engage tous les patrons ou tous les ouvriers syndiqués. Cet effet de généralisation peut avoir des conséquences dangereuses pour la paix sociale, si la commission mixte ne parvient pas à résoudre un conflit. Un conflit partiel peut alors dégénérer en grève ou lock-out général.

Suivant, encore une fois, le modèle des typographes et les propositions des tribunaux industriels, la plupart des commissions mixtes allemandes installent une instance d'appel, qui peut être simplement le président du tribunal industriel, ou le Tarifamt de la branche, commission mixte nationale comprenant des personnalités neutres, choisies parmi les présidents des grands tribunaux industriels. L'engagement des tribunaux industriels dans ces institutions de conciliation souligne l'intérêt des pouvoirs publics à les voir se développer, et l'intention de mettre à la disposition des syndicats les ressources personnelles nécessaires. En France, les commissions mixtes ne connaissent pas d'instance d'appel ; quand celle des tisseurs du Cambrésis n'arrive plus à établir un consensus, aucun cadre ne s'offre pour faciliter aux syndicats la recherche d'une solution.⁶⁵

La construction allemande,⁶⁶ finalisée peu de temps avant la guerre, ressemble à une juridiction spécialisée, très développée, qui réserve à la grève et au lock-out le rôle d'ultima ratio. Les Commissions mixtes, les tribunaux industriels et les *Tarifämter*⁶⁷ font preuve d'une activité impressionnante, génèrent une jurisprudence large et occupent un groupe de fonctionnaires et une poignée de juges spécialistes du droit des conventions collectives à temps plein. Les industries comme ceux du bâtiment qui ont connu cette négociation permanente avant la guerre, pratiqueront ce système avec

⁶⁴ Jakob Heller, Einigungsamt und Baurate in München. Das Gewerbegericht München als Einigungsamt und die Münchener baugewerblichen Tarifverträge in den Jahren 1904-1912, München, Ernst Reinhardt, 1913, p.25-27.

⁶⁵ Stat. des grèves 1906, p.711s.

⁶⁶ Voir la Partie II de Rolf Neuhaus, Arbeitskämpfe, Ärztestreiks, Sozialreformer : sozialpolitische Konfliktregelung 1900 bis 1914, Berlin, Duncker & Humblot 1986.

⁶⁷ Voir Entscheidungen des Haupttarifamts für das deutsche Baugewerbe, Entscheidungen des Tarifamts des Gewerbegerichts München, Entscheidungen des Tarifamts für die Lederwaren- und Reiseartikelindustrie zu Offenbach a.M., dans: Das Einigungsamt. Monatsschrift zur Pflege des gewerblichen Einigungswesens und der Tarifverträge, 2. Jg. 1914

quelques modifications sous la République de Weimar, sans avoir recours à la *Zwangsschlichtung* (arbitrage obligatoire) institué en 1923.⁶⁸

c) les CC à durée déterminée ou la naissance de la culture contractuelle

L'obligation de paix est donc, d'abord, l'obligation d'avoir recours à toute une série de procédures de conciliation, dans tous les conflits émanants du non-respect ou de l'interprétation d'une convention existante, avant de déclarer la grève ou le lock-out comme ultime moyen. Certaines conventions en Allemagne avant-guerre ne vont jamais plus loin, par exemple dans le vêtement. D'autres connaissent une autre forme d'obligation de paix, qui pose beaucoup plus de problèmes au mouvement syndical : la conclusion d'une convention à durée déterminée obligeant le patron à ne pas modifier les conditions de travail à la baisse et les ouvriers à ne pas poser de revendications nouvelles avant l'expiration de la convention. L'introduction de cette clause dans la convention des typographes allemands en 1896 provoque un grand débat dans le mouvement ouvrier allemand, qui se termine par une résolution favorable aux conventions à durée déterminée, passée par le congrès national des syndicats libres à Francfort en 1899.

De prime abord, on comprend mal la violence des attaques contre les typographes. Comme nous l'avons expliqué, toute convention comprend un élément de stabilité des conditions de travail. Même dans un système de négociation permanente, comme celui des commissions mixtes, les conditions de travail ne peuvent pas être renégociées à chaque instant, puisque chaque modification exige la concertation préalable à l'intérieur de chaque syndicat. Quand on conclut une convention, on veut fixer les salaires, ne serait-ce que pour un mois, sinon, la convention ne présenterait aucun avantage. Mais en 1906 encore, 45% des conventions enregistrées par la statistique allemande sont à durée indéterminée, contre 52% des conventions enregistrées par la statistique française en 1910.⁶⁹ Les experts allemands et français, Philipp Lotmar tout comme Raymond Saleilles, grand civiliste français qui, avec une petite commission de juristes, prépare en 1904 le premier projet de loi français sur la convention collective,⁷⁰ notent le défaut d'une telle convention. Elle n'accorde aucune garantie aux ouvriers. Le patron peut à tout moment baisser les salaires, s'il estime que les conditions de son industrie ne lui permettent plus de payer les salaires convenus. Ainsi la convention d'Arras des mineurs du Pas-de-Calais de 1899 déclare : « Il est bien entendu que cette augmentation de 5% cessera de plein droit quand la situation commerciale se modifiera en baisse. » Par contre, le syndicat ouvrier se réserve le droit de formuler des revendications nouvelles, dès que la conjoncture est à la hausse. La convention à durée indéterminée incite donc les parties à attendre le moment opportun pour baisser le salaire – en période de chômage, de morte-saison par exemple – ou réclamer un salaire supérieur – en période de presse, face à l'adjudication d'un marché public important. Quand les typographes allemands concluent une convention d'une durée de cinq ans, ils renoncent au droit de profiter

⁶⁸ Karl-Christian Führer, *Von der Selbstbestimmung der Tarifparteien zur staatlichen Verantwortung für die Lohnbildung. Das tarifliche Schlichtungswesen des Baugewerbes in der Weimarer Republik 1924-1932*, in: Karl Christian Führer (dir.), *Tarifbeziehungen und Tarifpolitik in Deutschland im historischen Wandel*, Bonn 2004, p.64-113.

⁶⁹ BOT 1912, p. 463. Le chiffre varie fortement d'une année à l'autre: en 1911, 76,5% des CC recensées étaient sans limitation de durée. Les catégories de la statistique ne permettent pas d'expliquer ces variations.

⁷⁰ Bulletin de la Société d'Etudes Législatives, t.5, 1906, p.507-529.

d'un moment opportun, en échange d'une sécurité salariale accrue. Pour les négociations à venir, ils pourraient considérer les salaires convenus lors de la dernière négociation comme acquis, et partir depuis ce socle, au lieu de devoir essayer de rattraper les pertes encourues entre temps.

A y regarder de près, les autres syndicats rassemblés à Francfort étaient plus choqués par la durée – cinq ans ! – que par le caractère de l'obligation elle-même. L'obligation de paix comprise dans la convention à durée déterminée n'a aucun caractère absolu : les grèves défensives restent toujours possibles, comme les mises à l'index, puisque le syndicat patronal en a besoin pour discipliner ses membres. Pourtant, peu de syndicats allemands imitent les typographes. S'ils consentent à une obligation pareille, souvent sur la proposition d'un tribunal industriel, ils la limitent à un ou deux ans, estimant que ni la loyauté patronale, ni la discipline ouvrière ne résistera plus longtemps. Les actions collectives en faveur de revendications salariales (*Lohnbewegungen*) et les négociations annuelles en sont le résultat. Un mouvement similaire s'esquisse en France et devient plus marqué à partir de 1910 : des contrats à durée déterminée se multiplient, les mouvements revendicatifs deviennent plus fréquents et adoptent un rythme régulier. Contrairement à l'Allemagne, des engagements de longue durée – quatre à cinq ans, même dix ans quelquefois – prédominent.

En France, les réformateurs sociaux réfléchissent peu aux conditions nécessaires au respect d'une convention à durée déterminée. Paul Pic, professeur de législation industrielle à Lyon et l'un des chefs de file du courant réformateur, estime qu'une convention d'une durée de 50 ans, conclue par le syndicat des employés du tramway de Saint-Etienne, est une excellente chose. Son collègue, le grand civiliste Henri Capitant, se permet de douter que les employés aient vraiment voulu renoncer pendant 50 ans au droit de demander une amélioration de leurs conditions.⁷¹ Mais cette querelle entre experts ne suscite aucun débat d'envergure.

La question qui préoccupe surtout juristes, politiciens et patrons, est celle des sanctions possibles au cas où les ouvriers se mettent en grève malgré l'obligation consentie. Ce débat aboutit invariablement à des lamentations sur l'insolvabilité de l'ouvrier individuel, et du syndicat ouvrier français. De grands efforts sont entrepris pour donner la capacité civile aux syndicats, leur permettant d'acquérir des fonds. L'intention des promoteurs de ces projets de loi est de rendre les syndicats responsables sur leur fortune. Malgré l'opposition des syndicats, la loi est votée en 1920. Mais la question de la responsabilité syndicale n'est pas pour autant résolue, pas plus qu'en Allemagne. Tandis que les juristes allemands continuent de débattre la question, les syndicats patronaux s'en désintéressent partiellement. En 1910 déjà, les syndicats patronaux et ouvriers du bâtiment ont convenu de renoncer à des demandes en dommages-intérêts résultants de la convention.⁷² Le juriste et sociologue Emmanuel Lévy, plus réaliste que ses collègues civilistes, disait du syndicat : « La garantie qu'il offre résulte de la confiance qu'il inspire, non des sanctions civiles qui le menacent. »⁷³

En France, des portes-paroles du patronat intransigeants réussissent à introduire la convention à durée indéterminée dans le projet de loi.⁷⁴ Encore une fois, les

⁷¹ Pic, *Traité*, op.cit., 3^{ème} éd., 1909, p. 315 et 938 ; Capitant, note sous Lyon, 10.3.1908, D.1909.2.33-39.

⁷² Heller, *Einigungsamt*, op.cit, p.108: „dass sie irgendwelche vermögensrechtlichen Ansprüche aus den Verträgen gegeneinander nicht geltend machen wollen.“

⁷³ Emmanuel Lévy, *La Grève et le contrat*, *Revue socialiste* LIII, 1911, p.125-127, citation p.127.

⁷⁴ Rudischhauser, *Tarifvertrag*, op.cit.

adversaires de la convention collective trouvent dans la culture juridique, que Claude Didry appelle la « sensibilité légale de la République »⁷⁵, des arguments en leur faveur : des juristes tiennent au fait qu'il « serait contraire aux principes de droit civil [...] d'interdire » les conventions collectives à durée indéterminée.⁷⁶ La logique contractuelle inhérente à la convention à durée déterminée, et avec elle une partie de la capacité de la convention à régler les relations professionnelles, est abandonnée, sans qu'un débat sur les conséquences des différentes formes de conventions ait eu lieu. L'argument du rapporteur, le socialiste Groussier, selon lequel patrons et ouvriers seraient plus enclins à respecter la convention, s'ils sont sûrs de pouvoir la dénoncer à chaque instant, auraient fort étonné les syndicats patronaux et ouvriers signataires de conventions. Il méconnaît le désir de stabilité des parties, et l'atmosphère de méfiance et de déloyauté caractéristique des conventions à durée indéterminée. En fin de compte, la loi française de 1919 essaiera de protéger aussi bien l'intérêt des patrons et ouvriers signataires, que l'intérêt du patron qui veut garder ou reprendre sa liberté et jouir d'une flexibilité totale en matière de salaires. Dans le droit allemand des conventions collectives en revanche, l'intérêt des parties signataires est le point de référence qui domine toute la construction du droit. La loyauté – Tariftreue – est la valeur fondamentale que ce droit entend protéger, une valeur en parfaite concordance avec la notion de « Treu und Glauben » (bonne foi) du code civil allemand de 1900.

Conclusion

Ce chapitre vise avant tout à mettre en question certains stéréotypes qui enferment le développement de la convention collective dans les deux pays dans une sorte de déterminisme, et tendent à nier le caractère construit des modèles sociaux. Face à une tendance consistant à déduire les divergences entre les droits français et allemands de la convention collective du prétendu caractère national des patrons et des syndicats ouvriers, il faut souligner l'importance des choix politiques qui, de la réglementation des marchés publics à la légalisation des conventions à durée indéterminée, ont formé et déformé les pratiques de négociation collective.

De l'analyse des textes résulte ensuite, que dans la perspective des signataires, la convention collective sert moins à éviter des grèves qu'à réguler la concurrence. Ainsi, la pacification des relations sociales peut donc être l'effet, mais n'est pas le but que poursuivent les parties. Le comportement des ouvriers et des patrons, qu'ils acceptent ou qu'ils refusent de conclure des conventions, doit être interprété en fonction de la situation économique et des stratégies de production, et en tenant compte de la logique inhérente à la convention, qui est une logique de stabilisation dans le temps et d'extension dans l'espace, jusqu'aux limites du champ concurrentiel. Dans les deux pays, le développement du droit de la convention collective est marqué par le conflit entre cette logique et les normes du droit civil en vigueur. En discutant les différentes façons de résoudre ce conflit, nous n'avons pu toucher aux grandes questions de culture politique, aux questions de paritarisme, pluralisme ou anti-

⁷⁵ Didry, Naissance, op.cit., p.93.

⁷⁶ Voir les motifs du projet de loi relatif aux conventions collectives du travail du 11 juillet 1910, J.O. Doc. Chambre, annexe no 298, p.657-659, ici p.658 : « les convention á durée indéterminée sont des contrats bien incertains puisqu'ils permettent aux intéressés de se dégager à tout moment. On ne saurait recommander cette forme de contrat, mais il serait contraire aux principes de droit civil de l'interdire. »

corporatisme. Nous avons simplement essayé d'esquisser quelques éléments de culture juridique, qui, dans une situation conflictuelle concrète, ont servi de répertoire d'arguments aux acteurs. On peut toutefois noter que les juristes allemands, en s'appuyant sur le pouvoir social et économique des parties, développent une conception pragmatique du droit des conventions collectives, finalement assez proche des règles du jeu dont s'étaient dotées les parties intéressées. Les solutions françaises sont marquées par des considérations étrangères aux fonctions économiques et sociales de la convention collective, par des questions de démocratie politique, de majorité, de représentativité, de responsabilité en droit privé. En même temps, les problèmes que pose la pratique des conventions – durée indéterminée, indépendance des représentants des ouvriers – reçoivent peu d'attention. Malgré une production académique importante, la convention collective en France est sous-théorisée. Dans la dernière partie de ce chapitre, il s'agissait de dissoudre une vision trop schématique de ce qu'était, à l'époque, l'obligation de paix. Les « clauses de paix » que l'on trouve dans les textes n'excluent, en effet, ni la grève, ni d'autres formes d'action directe, mais elles mettent ces moyens de lutte au service du respect de la convention. L'exemple de Munich, souvent désignée de capitale de la convention collective allemande, aux relations professionnelles particulièrement organisées, démontre la fragilité de la convention et l'intensité des conflits sur son respect. La multiplication des commissions mixtes ne doit pas être interprétée comme un signe de la capacité d'auto-régulation des parties, mais comme réponse à la nécessité d'un encadrement des parties signataires, d'un investissement des pouvoirs publics, loin du laissez-faire. La spécificité de l'intervention étatique allemande est qu'elle se fait par voie de jurisprudence, à travers l'activité des tribunaux industriels. Il s'agit donc d'une intervention au cas par cas, cherchant des solutions adaptées, mobilisant la participation et le consentement des parties.