



HAL
open science

Du métier à la branche : d'un commun l'autre ? La théorie du commun à l'épreuve du travail (France, 1800-1936)

Claude Didry

► To cite this version:

Claude Didry. Du métier à la branche : d'un commun l'autre ? La théorie du commun à l'épreuve du travail (France, 1800-1936) . 2016. halshs-01264261v1

HAL Id: halshs-01264261

<https://shs.hal.science/halshs-01264261v1>

Preprint submitted on 29 Jan 2016 (v1), last revised 10 Aug 2021 (v2)

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.

Du métier à la branche : d'un commun l'autre ? La théorie du commun à l'épreuve du travail (France, 1800-1936)

Claude Didry

Première version d'un texte à paraître dans IDHES, *Les communs et l'histoire économique*

Il est courant de situer la question du commun dans un entre-deux du marché et de l'Etat, pour envisager les formes de gestion expérimentées dans la préservation de ces « *common-pool resources* » et de ces « *public goods* » que la théorie économique classique aurait laissés de côté, comme le souligne notamment E. Orstrom (2009 : 408). La théorie économique des communs, dans la version qu'en donne Orstrom, semble ainsi à première vue bien en peine d'envisager ces activités de transformation qui constitue l'essentiel du travail, comme « métabolisme entre l'homme et la nature » (Marx [1867] 1993)). Il revient à Dardot et Laval (2014) d'avoir opportunément retrouvé, sous la figure du « droit social » tel que le formulent Proudhon et Gurvitch, une forme de commun du travail refusant tout à la fois le marché condamnant la classe ouvrière à la misère et l'Etat dont les développements soviétiques auraient ôté, pour longtemps, toute crédibilité à l'« hypothèse communiste ». Porteur d'un « droit immanent à la société » sous la forme de la coopération, le mouvement ouvrier dans sa tradition proudhonienne indiquerait un commun aujourd'hui vacillant visant une forme de socialisme autogestionnaire par la pratique. Finalement, cela « fait de l'« économie sociale et solidaire » ou du « tiers secteur » non pas une alternative en elle-même, mais un terrain de conflit où se joue la soumission à la logique dominante ou son refus pratique. » (Dardot et Laval 2014, p. 402).

En laissant à d'autres le soin de discuter la question du commun dans l'économie sociale et solidaire contemporaine, il reste à se demander si le droit du travail comme référence réglant la condition juridique de la grande majorité de la population active ne conforte pas cette alternative entre le marché et l'Etat dans laquelle le commun s'évanouirait. Plus grave peut-être, sous la figure d'un contrat de travail dont le critère d'identification serait pour le juge la « subordination juridique » d'un individu, le salarié présumé, le droit du travail apparaît comme la préfiguration d'un taylorisme aux antipodes de ce « bon droit ouvrier » issu d'une Révolution française qui avait écarté le principe corporatiste de la subordination de l'ouvrier à son maître (Cottureau 2002).

L'objet de ce texte est de revenir sur un droit du travail souvent réduit à la protection du travailleur contre les abus issu de la destruction du régime corporatif par la Révolution, pour envisager sa portée sur la reconfiguration du travail lui-même et, ainsi, sur les communs nouveaux qui en émanent en nous focalisant sur le commun essentiel que dessine la *branche*. En effet, en posant le contrat de travail comme base des rapports individuels entre un salarié et un employeur, le Code du travail tel qu'il se dessine au début du XXe siècle en France tend à bouleverser un monde ouvrier ancré dans la tradition de ses métiers perpétuée par le louage d'ouvrage, pour instituer un monde du travail dans lequel des individus partageant la condition *commune* de salariés liés à un même employeur et participant ainsi à la réalisation d'un même produit (Didry

2016a). Il établit le travail aux yeux mêmes des acteurs comme une activité se réalisant en un temps, organisé à partir de la durée légale du travail, et un lieu, l'établissement.

Cette unité de temps et de lieu conduit les acteurs (politiques et économiques) à voir la *branche*, ou l'*industrie*, comme l'ensemble des établissements partageant les mêmes caractéristiques techniques dans la réalisation de produits similaires, constituant ainsi la base d'une régulation collective des conditions du travail. Dès lors, la branche ou l'industrie se retrouve tout à la fois dans la législation sur la durée du travail, avec les dispositions sur l'adaptation de celle-ci aux différentes caractéristiques du travail, l'organisation syndicale, avec le débat syndicalisme de métier/syndicalisme d'industrie, et la convention collective, la branche devenant la base des conventions « susceptibles d'extension » à l'ensemble des salariés au moment du Front Populaire.

1. Le commun oublié de la Révolution

En prenant l'abolition des corporations, sous les figures du décret d'Allarde et de la loi Le Chapelier en 1791, puis du délit de coalition dans le Code pénal de 1810, comme la base de l'héritage révolutionnaire, l'histoire sociale classique tend à assimiler le salariat à la loi sans pitié d'un marché soumettant le travailleur atomisé à l'exploitation patronale. Dans leur relecture du *commun*, Dardot et Laval (2014) suggèrent une voie légèrement différente en envisageant une survivance clandestine du régime corporatif sous la figure du compagnonnage, préalable à la découverte de la coopération comme caractéristique d'une pensée occultée, dans le mouvement ouvrier, par la ferveur marxiste. Mais en s'en tenant à une assimilation de cette pratique ouvrière à un *droit social*, ils occultent le poids du politique dans la production du droit comme activité législative. En ce sens, ils manquent la dimension institutionnelle qu'à l'inverse, E. Orstrom saisit dans son « Institutional Analysis and Development Framework » (2009 : 408), en intégrant notamment dans ce « cadre » les règles organisant les rapports entre les acteurs. Cela les conduit à replonger dans cette coupure entre société civile et Etat, contrat et loi, qu'ils imputent à une « deuxième gauche » dominée selon eux par la dérive social-libérale. Contre cette lecture condamnant la théorie du commun à une impuissance politique radicale, on rappellera avec Durkheim que « tout n'est pas contractuel dans le contrat », en renvoyant à ce droit contractuel établi par le Législateur. De ce point de vue, l'héritage révolutionnaire que recueille le Code civil est beaucoup plus disert qu'on ne le croit sur la condition ouvrière en consacrant pas moins de vingt articles (1779 à 1799) au « louage d'ouvrage ». En un sens, le *commun ouvrier* que symbolise le louage d'ouvrage reconduit la dualité compagnon-maître issue du régime corporatif en fondant ce que Cottureau (2002) identifie comme un « bon droit ouvrier ». Mais comme nous le verrons ensuite, c'est un tout autre « commun » que vise le Législateur dans la rédaction d'un Code du travail et les réflexions législatives qui s'ensuivent au début du XXe siècle.

1.1. Une survivance clandestine du commun ?

Retenant de la Révolution son œuvre destructrice, l'histoire sociale classique dévoile une situation d'exploitation patronale de l'ouvrier face à laquelle ce dernier n'est cependant pas totalement démuné. Selon Dardot et Laval (2014), la première base

institutionnelle du mouvement ouvrier serait ici la « coutume » issue *in fine* de la tradition des métiers émanant du défunt régime des corporations. Elle est portée alors par des organisations ne retenant des corporations que la représentation ouvrière sous la forme du compagnonnage, voire du *carbonarisme* que redécouvrit naguère W.H. Sewell (1984). Mais, par une sorte de pirouette conceptuelle, les auteurs avancent que « transmission des coutumes et création des formes institutionnelles ne s'opposent pas simplement, elles se mêlent longtemps dans l'expérience historique de la lutte. La classe des ouvriers d'industrie s'organise à mesure qu'elle produit un droit qui lui est propre en s'appuyant sur des acquis juridiques et symboliques antérieurs. » (Dardot et Laval 2014 : 370). La première innovation est celle d'un syndicalisme « transversal » tendant à fédérer l'ensemble des métiers, ce que l'on retrouverait dans le *trade-unionisme* célébré par les Webb. La seconde est celle de l'*association* ou de la *coopération* que Dardot et Laval impute d'abord à Proudhon, avant de le retrouver dans les initiatives de Mauss et Jaurès.

Occultant la législation de 1848, comme par exemple les trois millions consacrés aux associations (proposition de Corbon acceptée par l'Assemblée nationale constituante en juillet 1848), ces auteurs envisagent la coopération comme pratique essentielle du mouvement ouvrier que la domination du marxisme aurait rejeté dans l'oubli. Certes, les engagements de Mauss et Jaurès dans des initiatives coopératives visent à révéler, pour les auteurs, la possibilité d'une hégémonie ouvrière dans la gestion d'une entreprise. Mais, il faudrait ajouter que le soutien apporté à Jaurès à la Verrerie ouvrière d'Albi concerne une coopérative de production, alors que Mauss perd une partie de sa fortune familiale dans la coopérative *La Boulangerie* créée en 1900, c'est-à-dire une coopérative de consommation, en ruinant partiellement au passage la crédibilité du projet coopératif. De la même manière, dans la fameuse *Adresse inaugurale de l'Association internationale des travailleurs*, mentionnée par les auteurs (op. cit. : 402), dans laquelle Marx souligne la valeur « expérimentale » mais limitée de ces initiatives coopératives, intéressantes seulement à une échelle suffisamment large pour ouvrir à une vision du socialisme. Mais, Dardot et Laval se gardent bien de revenir sur la *Misère de la philosophie* et les critiques de Marx à l'égard de Proudhon.

1.2. *L'ouvrage commun officiel des ouvriers*

Si la coopérative représente indéniablement un idéal du mouvement ouvrier en France, cela tient en grande partie à l'architecture des rapports productifs qui se trouve fixé au lendemain de la Révolution sous le titre de « louage d'ouvrage ». Répondant à la revendication ouvrière de « vrai louage » opposé à l'« esclavage » corporatif pendant la Révolution (Cottureau 2002), le louage d'ouvrage intègre le louage des domestiques et ouvriers dans un ensemble plus large au sein duquel émerge la figure du loueur d'ouvrage qu'incarne l'ouvrier à la pièce. Comme « prix-facteur », il tente de ne s'engager dans la réalisation de l'ouvrage qu'à un prix fixé par un tarif, en s'entourant de sa famille et de compagnons. Il est considéré au terme de l'article 1799 du Code civil promulgué en 1804, « comme entrepreneur en ce qu'il fait ». On voit alors se dessiner une organisation de l'activité productive à partir du groupe familial que l'on rencontre tout autant pour les ouvriers à domicile, comme les canuts lyonnais et les rubaniers stéphanois, en ville et à la campagne, que pour les mineurs comme en témoigne *Germinal*, ou encore les

ouvriers et ouvrières en usine. Ainsi, l'ouvrage assure une permanence du *métier*, ébranlé par la disparition des corporations, en confortant la transmission familiale des savoir-faire dont l'apprentissage demeure proche dans la loi de 1851 (Didry 2016b).

Dans une situation où c'est moins l'exploitation patronale que la concurrence entre loueurs d'ouvrage qui est visée par l'agitation révolutionnaire, la coopérative est au centre du *rêve ouvrier* (Rancière [1981] 2012) et trouve une première officialisation dans les initiatives de la Deuxième République en 1848. Elle répond à la pénalisation de ce que l'on nomme alors « marchandage », comme attentatoire dans ses formes extrêmes, à la *fraternité*, en cherchant une forme de démocratie dans les rapports qui se nouent entre ouvriers participant à un même ouvrage. Mais, le marchandage que condamne la République « n'est pas vraiment loin des formes qui impliquent de véritables associations ouvrières, où le sous-traitant apparaît comme le délégué ou le mandataire d'une équipe ouvrière, souvent familiale. Certes, la différence entre les « dictatures » et les « petites républiques » peut être réduite tant l'assiette réelle dépend des rapports au sein du groupe ouvrier. » (Dewerpe 1989 : 50).

2. La révolution du contrat de travail

L'entre-deux entre le marché et l'Etat que visent les cadres théoriques du commun suppose une distinction problématique quand on envisage la présence du droit dans la vie économique et sociale. Les transactions que désigne le concept de marché se fondent sur des cadres juridiques à travers lesquels se manifeste la présence de l'Etat, tout à la fois par la référence à ces produits de l'activité législative et par la possibilité de saisir la justice qui en résulte. Ces cadres juridiques sont au cœur du commun ouvrier que symbolise l'ouvrage à partir du Code civil en 1804, ainsi que par la prohibition du marchandage décrétée par le Gouvernement provisoire le 2 mars 1848. Mais il faut attendre la Troisième République pour que la prohibition du marchandage soit véritablement tranchée par un arrêt retentissant de la Cour de cassation, alors que s'engagent une réflexion d'ensemble sur un code du travail suscitant l'élaboration d'un projet de loi spécifique sur le contrat de travail à partir de 1904.

2.1. La grammaire du contrat de travail

Au lendemain de la crise boulangiste et du massacre de Fourmies en mai 1891, le travail devient un objet nouveau de préoccupation publique, avec la création d'un Conseil puis d'un Office du travail (Moret-Lespinet 2007, Luciani et Salais 1990). La thèse de Durkheim *De la division du travail social* connaît un succès important, notamment dans les milieux socialistes. C'est dans cette dynamique que s'inscrit la proposition d'un Code du travail à la Chambre par Groussier en 1898, prolongé par la création d'une commission de codification des lois ouvrières et de prévoyance sociale en 1901 par Millerand alors ministre du Commerce et de l'Industrie. Relayant ces initiatives, mais avec le souci de préciser la pierre d'angle du code en projet, la Société d'Etudes Législatives (regroupant les professeurs de droit) commence en 1904 l'élaboration d'un projet de loi sur le contrat de travail dans le cadre de la rénovation du Code civil envisagée à l'occasion de son centenaire. Trois grandes orientations s'en dégagent.

La première est la rupture avec les catégories contractuelles du Code civil accusées de susciter une véritablement anarchie dans le monde ouvrier, en ramenant le travail à la pièce (louage d'ouvrage par devis et marchés) et le travail au temps (louage de service) à des formes de rémunération subsumée sous le contrat de travail.

La deuxième est une identification du contrat à partir du constat d'une continuité dans les rapports entre le travailleur et ceux à qui il destine son travail, annonçant le critère de la « dépendance économique ». Ce critère développé par Paul Cuhe sera battu en brèche par celui de la « subordination juridique » avancée par les magistrats de la Cour de cassation et Paul Pic pour limiter l'assujettissement aux assurances sociales au début des années 1930, en excluant tout à la fois les gérants de société et les travailleurs à domicile. Mais finalement, c'est sur la base de cette continuité que le législateur imposera par des interventions répétées, les assurances sociales, en conduisant les magistrats à une ouverture croissante du critère de « subordination juridique » (Le Crom 2003).

Le troisième est une ouverture du contrat de travail à toutes les formes de travail, en dépassant l'opposition entre travail manuel (dans lequel se cantonnait finalement le louage d'ouvrage) et travail intellectuel (en réglant notamment la condition des ingénieurs).

2.2. La convention collective

L'œuvre de la Société d'études législatives inspire un projet de loi sur le contrat de travail en 1906, sans aboutissement législatif. Elle contribue cependant à alimenter la *doctrine*, base de la réflexion des juges auquel sont soumis des litiges portant sur la requalification en contrat de travail d'une situation de transaction productive. Elle devient également une base pour les projets législatifs à venir, comme dans le cas de la convention collective. En effet, la définition de ce contrat ouvre la voie à une définition du travail, comme activité individuelle là où le Code civil visait, sous la dénomination de « louage d'ouvrage » ce que l'on nommait à l'époque une *sous-entreprise* ouvrière. Elle conduit à écarter la notion de « contrat collectif », désignant tout à la fois de telles sous-entreprises, par exemple la commandite ouvrière dans l'imprimerie, et la détermination collective par accord syndical ou de fin de grève des conditions du travail, au profit de celle de « convention collective » pour caractériser uniquement cette dernière forme de régulation (Didry 2002). Ce qui se dessine alors n'est donc pas simplement une « collectivisation » de rapports de travail que le délit de coalition aurait « individualisés », mais une reconfiguration du partage entre le niveau individuel fixant l'engagement et la transaction portant sur le travail et le niveau collectif établissant les conditions de cette transaction par un accord entre un « groupement de travailleurs » ou un syndicat et un ou plusieurs employeurs.

Le collectif dont il s'agit dans la « convention collective » correspond tout à la fois à l'ensemble des travailleurs liés individuellement à un même employeur et à l'ensemble des travailleurs qui, par exemple, se révèlent dans la grève, en couvrant le personnel lié à plusieurs employeurs. Au terme de l'expérience du contrat de travail pratiqué dans les industries de guerre, et de la régulation collective des salaires émergeant sous l'impulsion du secrétaire d'Etat à l'armement, Albert Thomas, la loi adoptée par le Sénat en mars 1919 reprend la définition de la convention collective posée par la Société

d'études législatives avant guerre et adoptée par la Chambre en 1913. La catégorie de convention collective permet finalement d'accomplir la traduction de ces tarifs fixant le prix de l'ouvrage à la fin du siècle précédent, en une fixation des niveaux de rémunération individuelle, en ouvrant également sur la détermination d'un salaire au temps.

3. La branche comme horizon de la négociation collective

Le louage d'ouvrage établissait un commun reposant sur une forme d'organisation du travail proche de la communauté familiale, évoquant ce que Marx (1993 [1867]) présente comme la « division naturelle du travail » et dans laquelle on est tenté de voir –à tort– une auto-organisation. Le contrat de travail suscite l'émergence de communs nouveaux, à l'échelle de ceux qui se trouvent liés à un même employeur, voire à un ensemble d'employeurs relevant d'un même domaine productif. Les développements législatifs de l'après-guerre confortent cette architecture, en contribuant à renforcer son ancrage dans la vie quotidienne des travailleurs. La législation sur les accidents du travail, en sortant de son domaine initial constitué par les « établissements industriels », touche à des univers tels celui du bucheronnage (Pigenet 1996, Sabatier 19 ?), où le salariat demeurait incertain. La législation sur les assurances sociales oblige, à partir de 1928, à trouver un règlement plus systématique dans le cas des situations problématiques que connaissent les ouvriers à domicile.

Mais pour saisir les caractéristiques de ces communs nouveaux, il faut se tourner, me semble-t-il, vers deux dynamiques spécifiques. La première est celle de la législation sur la durée du travail, qui confère au travail une unité de temps (la journée de huit heures, à partir de 1919) et de lieu (l'établissement comme point de rattachement des travailleurs). La seconde est celle de l'organisation syndicale, avec la volonté confédérale de substituer des fédérations d'industrie aux fédérations de métier. Sur ces bases, l'industrie ou la branche émerge comme un espace pertinent de résolution des conflits collectifs qui éclatent dans les établissements au lendemain de la victoire du Front Populaire en 1936.

3.1. L'industrie dans la législation sur la durée du travail

La limitation de la journée de travail à 10 heures par le décret du 2 mars 1848 abolissant également le marchandage n'est jamais entrée dans la pratique et il faut attendre la loi du 23 avril 1919 sur la journée de huit heures, pour que la réglementation légale de la durée du travail prennent une portée nouvelle (Fridenson 2004). Répondant à une revendication ouvrière ancienne, inscrite dans le programme de l'Internationale au lendemain des grandes grèves américaines de 1886, la journée de huit heures doit probablement son succès en France à l'existence du cadre que constitue alors le contrat de travail. En effet, sous l'empire du louage d'ouvrage, la durée importe finalement peu face à la priorité accordée à la réalisation de l'ouvrage dans la rémunération. Avec le contrat de travail, la fixation de la durée contribue à définir cet étrange objet du contrat que représente le travail. Dans sa mise en œuvre, elle passe par des « règlements d'administration publique », « déterminant par profession, par industrie, par commerce ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les

délais et conditions de l'article précédent » (art. 7 modifié du Titre 1er, Livre II du Code du Travail). *Profession* et *industrie* entrent dans la langue du droit, comme ensemble d'*établissements* partageant des dimensions techniques similaires. Les règlements adoptés renvoient ainsi à des accords collectifs négociés à ce niveau déterminant les impératifs techniques à prendre en compte, pour établir concrètement une durée du travail respectant la journée de huit heures.

La métallurgie apparaît comme une industrie pilote dans la mise en œuvre de cette loi, avec un accord national signé le 24 mai 1919, établissant les conditions de la durée du travail dans les établissements concernés. Le maintien de la rémunération oblige alors à envisager toutes les situations, y compris celles dans lesquelles elle prend la forme du « marchandage », c'est-à-dire d'un paiement collectif à la pièce. Ainsi, progressivement, le monde du travail industriel s'habitue à une équivalence temps/salaire qui, comme le suggérait Marx (1993 [1867]), n'a rien d'évident dans une économie capitaliste. La législation sur la durée du travail contribue à redéfinir le commun autour de ceux qui participent à la réalisation d'un produit en utilisant des techniques similaires, tant au niveau immédiat de l'établissement qu'à celui des groupes d'établissements réalisant des produits similaires à partir de techniques et de matières que l'on peut rapprocher.

3.2. Etablissement et industrie dans l'organisation syndicale

La législation de 1919 sur la journée de 8 heures est l'aboutissement d'une revendication remontant au fameux *moving day* décrété par les organisations ouvrières américaines en 1884 et fixé le 1^{er} mai. Le massacre de Haymarket Square à Chicago le 3 mai 1886, dans le prolongement de la journée d'action du 1^{er} mai, marque alors durablement les esprits, au point d'en faire, sous l'impulsion de Guesde, une mesure phare portée par la Deuxième Internationale réunie à Paris en 1889 à l'occasion de l'Exposition Universelle. La célébration du 1^{er} mai prend à nouveau une tournure tragique, avec en France, le massacre de Fourmies en 1891 où la troupe frappe une foule réunie pacifiquement pour célébrer de manière festive cette revendication à l'initiative de Paul Lafargue (élu député de Lille en novembre de la même année). Mais il faut attendre 1906 pour que le 1^{er} mai devienne véritablement une journée d'action syndicale à l'échelle nationale en France, dans le processus de réorganisation syndicale engagé au sein de la Confédération Générale du Travail depuis le début du siècle.

Si la loi de 1884 établit la reconnaissance d'un droit syndical en France, la création de syndicats professionnels intervient le plus souvent dans des contextes spécifiques, à une échelle territoriale limitée, par exemple, au niveau d'une fabrique collective telle que la soierie lyonnaise, la rubanerie stéphanoise ou les mines du Nord-Pas de Calais. La création d'une Confédération Générale du Travail en 1895 passe relativement inaperçue, face à la puissance acquise alors par le mouvement des Bourses du travail. Il faut attendre le congrès de Montpellier en 1902, pour que s'engage une dynamique d'organisation articulant des unions locales d'une part et des fédérations d'autre part. Le congrès d'Amiens, en novembre 1906, poursuit cette démarche en affirmant une certaine autonomie à l'égard des différents courants socialistes (avec la fameuse Déclaration) et en initiant une évolution des fédérations de métier reposant sur une communauté de savoir-faire à des fédérations d'industrie. C'est ainsi que se pose la

question de la signification à donner à la notion d'industrie, comme en témoigne une intervention du secrétaire général de la Confédération, Léon Jouhaux en 1912, au congrès du Havre : « Par le développement du machinisme industriel, l'industrie se trouve être aujourd'hui la réunion de différents métiers, se subdivisant eux-mêmes en différentes spécialités. Ces diverses spécialités sont connexes, soit par l'emploi de la matière, soit par l'objet à confectionner. Comme types de fédérations reposant sur la matière employée, citons les métaux, les cuirs et peaux, etc. Comme types de fédérations reposant sur l'objet à confectionner, citons le bâtiment, le livre, etc. » (Jouhaux in CGT 1912 : 53). Dans l'analyse de Jouhaux, l'industrie oscille entre le produit et la matière. Mais dans les deux cas, elle vise une syndicalisation conçue non plus à l'échelle d'un groupe de travailleurs définis par des savoir-faire communs, mais à celle d'établissements.

Cette réorganisation progressive de la Confédération autour de fédérations d'industrie regroupant des syndicats créés au niveau d'établissements se trouve confortée par la stratégie de *contrôle ouvrier* qui s'affirme, au sein de la CGT, au sortir de la Première Guerre mondiale. Cette stratégie, qui fait écho aux évolutions allemandes (conseils) et italiennes, a été alimentée par l'institution de délégués ouvriers dans les industries d'armement et vise une intervention ouvrière dans l'organisation du travail. Elle prend une signification nouvelle dans la CGT maintenue, au lendemain de la scission de 1921, en tendant à désigner l'intervention des salariés dans le secteur nationalisé que projette cette organisation syndicale. Elle cède la place à la recherche d'une « unité d'action à la base » visant la formation d'un « front unique de classe », au sein de la CGT Unitaire créée par la minorité qui rejoint l'Internationale des Syndicats Rouges. Pour cela, le levier des syndicalistes unitaires devient le « comité d'usine » qui rejoint la stratégie communiste d'implantation sur le lieu de travail par l'intermédiaire de cellules d'entreprise. On peut penser que la scission syndicale de 1921 conduit à une sorte de scission des communs, avec d'une part le commun de la rationalisation soutenu par la CGT maintenue, visant une répartition équitable du surplus résultant à l'échelle nationale de la diffusion d'une organisation rationnelle du travail, et d'autre part le commun de l'établissement et de l'industrie qu'entendent favoriser les communistes dans la visée de grèves à portée plus ou moins insurrectionnelle.

3.3. Les apprentissages institutionnels au début des années 1930

La crise des années des années 1930, prolongeant le krach financier de 1929, se manifeste en France par une montée des licenciements et du chômage. Mais, ces déterminants économiques opèrent dans une situation marquée par une familiarité croissante des travailleurs avec ce droit du travail qui s'est étoffé au cours des années précédentes. Le Code du travail a été intégralement adopté avec la promulgation du livre 3 en 1928. La loi sur les assurances sociales de 1928 suscite un contentieux nouveau pour déterminer qui est assujéti à la cotisation sociale, en posant la question de savoir ce qu'il en est des travailleurs à domicile. La loi du 19 juillet 1928 sur la rupture du contrat fait « sans détermination de durée » introduit un levier supplémentaire pour affirmer la relation entre le travailleur et son établissement, en ouvrant la possibilité pour les salariés licenciés de faire valoir les « usages pratiqués dans la localité et la profession ou, à défaut de ces usages, par des conventions collectives » et en en

disposant que « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail au jour de la modification subsistent entre le nouvel entrepreneur et le personnel de l'entreprise. »

La mobilisation collective que visent les syndicalistes unitaires tend alors à se transformer dès la fin des années 1920, en s'ouvrant à ces ressources juridiques nouvelles. La mobilisation du droit devant le juge apparaît comme le prodrome à une action collective, en suscitant des initiatives étonnantes de la part de syndicalistes focalisés exclusivement jusque-là sur la pratique gréviste et méfiants par principe à l'égard d'un droit bourgeois susceptible de désamorcer la combativité ouvrière. La cassation, en août 1930, d'une décision rendue sur la base de la loi de 1928 en matière de rupture du contrat, conduit un des dirigeants de la fédération unitaire des métaux, Alfred Costes à organiser des meetings de soutien aux salariés de Sautter, Harlé et Cie de Saint-Ouen, pour explorer la portée de cette loi. Pour Coste, dans un article du 30 octobre publié par *l'Humanité*, la lutte doit peser sur « la machine juridique [qui] ne rendra son arrêt en faveur des ouvriers que dans la mesure où la pression des masses organisées se fera sentir. » Coste est nommé expert en 1931 dans le comité présidé par le juriste William Oualid que désigne le tribunal civil de Versailles en charge de rejurer l'affaire, avant que la décision de 1932 ne reconnaisse l'usage d'un délai-congé d'une huitaine en 1932.

Cette préoccupation nouvelle des unitaires pour le droit traduit un enrichissement de la stratégie d'« unité d'action à la base », en liant une attention aux salariés d'un même établissement à la ressource qu'offre le droit en matière d'assurances sociales et d'encadrement du contrat de travail. Elle rejoint la nécessité, pour les confédérés, de faire face aux licenciements qui se multiplient, en sortant de leur focalisation initiale sur la concertation interprofessionnelle qui s'était établie au sein du Conseil National Economique. Une convergence entre les frères ennemis du syndicalisme national tend donc à s'esquisser au début des années 1930, avec comme objectif commun un ancrage du syndicalisme dans les entreprises face à la volonté patronale de réduire les effectifs. Cette interrogation sur l'ancrage syndical prend une acuité particulière au sein des unitaires, comme en témoigne l'intervention du même Costes au congrès CGTU de 1931 : « Voilà la nouvelle méthode de notre syndicat : la lutte à l'intérieur des usines. [...] Vous comprendrez tout de suite que cela suppose, comme l'a dit le camarade de chez Renault, la recherche, service par service, des revendications types, pour que celles-ci, discutées par les ouvriers, forment le cahier de revendications, afin que les délégués élus aient le mot juste. Nous avons donc, comme stratégie, le travail par usine, par branche industrielle. »

On voit se dessiner un commun partagé par les cégétistes confédérés et les unitaires, autour de l'établissement et de la branche. La démarche prend de l'ampleur avec la stratégie de rassemblement populaire que font surgir la victoire du nazisme en Allemagne et le choc de la manifestation fascisante du 6 février 1934. Elle s'articule alors aux conventions collectives, comme en témoigne une intervention de Costes au comité central de la fédération unitaire des métaux en 1934 faisant de « la conclusion de conventions collectives régionales, [un moyen] de fixer un "salaire moyen de garantie par région et par branche industrielle", afin de mettre fin aux disparités entre l'aviation ou la fonderie, mais aussi d'harmoniser les taux pratiqués par les entreprises. » (cité par

Machu 2011 : 438). Dans cette analyse, l'établissement ou l'usine demeure le commun immédiat que l'action collective contribue à définir comme tel, alors que la branche n'est que le lieu d'une coordination des établissements similaires. Ainsi, la une du *Métallurgiste*, l'organe de la fédération unitaire des métaux, dans sa livraison de juin 1935, est encadrée par deux articles, l'un de Frachon sur le contrat collectif, l'autre de Croizat sur les comités d'usine. Dans les deux cas, l'enjeu est de faire émerger un mouvement ouvrier de mise en ordre de l'établissement. Le contrat collectif vise à la rationalisation ouvrière d'une rationalisation patronale qui a pris la forme d'une multiplication des formules salariales (Moutet, 1996), en conduisant à une forme d'anarchie. Le comité d'usine est un organe prolongeant la grève, en établissant un contrôle ouvrier sur l'exécution des accords signés. Le « projet de contrat collectif » discuté au sein de la fédération des métaux selon Frachon en 1935 correspond probablement au projet, publié dans *l'Humanité* du 5 juin 1936, sous le titre « contrat collectifs entre le personnel des établissements [nom de l'établissement] représenté par le syndicat des métaux d'une part, et les représentants de l'établissement d'autre part ». Il établit un contrat type, au niveau de la branche, mais à signer dans chaque établissement.

3.4. Le tournant de la convention collective de branche

Avec les grèves d'une ampleur inédite que lance le 1^{er} mai 1936, entre les deux tours de l'élection législative qui aboutit à une majorité de Front Populaire à la Chambre, la branche prend une portée nouvelle qui accompagne l'ancrage du mouvement dans l'établissement. La pratique gréviste fait apparaître une appropriation nouvelle de l'établissement, en privilégiant l'occupation des locaux, là où les actions collectives de la Belle Epoque prenaient la forme de « cortèges » sillonnant les rues. Mais la résolution des conflits se fait alors le plus souvent en deux temps, avec un premier accord au niveau de l'établissement garantissant l'acceptation patronale d'une convention collective engagée au niveau de la branche. Dans ce processus, la convention de la métallurgie parisienne signée le 12 juin 1936 fait figure de prototype pour les autres conventions. Elle précède l'adoption de la loi du 24 juin, dont le rapporteur à la Chambre n'est autre qu'A. Croizat, introduisant un nouveau type de convention : la convention collective de branche pouvant donner lieu à une extension de ses clauses à l'ensemble des acteurs de la branche par arrêté du ministre du Travail.

La branche dont il s'agit dans la loi n'est pas véritablement précisée, conduisant à la mise à l'écart des conventions faisant ultérieurement l'objet d'une demande d'extension, lorsqu'elles sont limitées à un établissement. Elle se présente fréquemment comme un ensemble d'établissements, à une échelle territoriale variable allant du groupe de communes au niveau national en passant par le niveau départemental. Elle devient le lieu d'une discussion sur la *classification* du personnel appartenant aux établissements visés, en sortant de la partition initiale entre ouvriers et collaborateurs. Sous l'impulsion des négociateurs de la métallurgie parisienne, la classification s'opère d'abord au niveau ouvrier à partir des catégories d'ouvrier spécialisé et d'ouvrier qualifié ou ouvrier professionnel. Ces catégories sont prises comme de simples points de repère, pour évaluer les hiérarchies salariés qui se dessinent dans les spécialités de la branche (« construction électrique », « professions de la carrosserie »...), sans aboutir,

comme dans la convention de la métallurgie stéphanoise en septembre 1936, à une subsomption de l'ensemble des activités individuelles sous ces deux catégories. Sans donc que la classification ne prenne une dimension systématique pour les ouvriers, la convention du 11 juin prévoit la négociation d'une convention pour les employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs qui aboutit en juillet. La branche apparaît alors comme le lieu d'une classification du personnel dans son ensemble, sur la base des catégories d'ouvrier spécialisé, d'ouvrier professionnel, d'employé, de technicien, d'agent de maîtrise et d'ingénieur. Regroupant des établissements sur la base de leur similarité en termes de produits et de techniques, la branche permet de décliner ces catégories générales en formalisant de cette manière la hiérarchie salariale des établissements qui la constituent.

Le Front Populaire constitue une étape décisive dans ce processus, qui se prolonge à la Libération par les arrêtés Parodi-Croizat conférant une dimension systématique aux classifications initiées par le mouvement de juin 1936. La branche se fixe alors comme échelle de la classification salariale, en contribuant à transformer radicalement la conception du travail aux yeux mêmes de ses acteurs. Mais elle ne se conçoit qu'à partir de ce commun immédiat que constitue l'établissement, en dessinant l'organisation à travers la classification des emplois. Le métier et la spécialité professionnelle tendent alors à s'effacer derrière ces catégories que l'on nomme désormais « Parodi-Croizat », initiant une mutation en profondeur dans la perception de l'« espace social » comme « espace positionnel » (Bourdieu 1984) balisé par la nomenclature générale des catégories socioprofessionnelles prise par l'INSEE comme base d'une enquête sur la population active. Au total, la branche s'inscrit dans un échec de « communs » allant de la communauté immédiate de travail, à la société prise dans son ensemble.

Conclusion : par-delà le marché et l'Etat, les communs du travail

Face à la tentation d'assimiler les communs à des choses naturelles, dont la gestion ferait apparaître un entre-deux de l'Etat et du marché, le travail implique de saisir les communs de l'activité humaine (Dardot et Laval, 2014). Mais cela appelle un regard renouvelé sur cet entre-deux, pour en préciser la portée. En effet, la prise en compte des cadres juridiques comme institutions présentes au cœur des interactions économiques conduit à identifier une présence de l'Etat au cœur du marché. Il devient dès lors impossible de reconduire la coupure entre Etat et société sur laquelle reposent les théories du droit social, pour envisager la mobiliser de ces cadres juridiques par les acteurs eux-mêmes dans le cours de leurs activités. Si l'on doit envisager une coupure entre Etat et marché, ce sera sous l'angle de la gestion, en partant du partage entre gestion publique et gestion privée, mais en intégrant la référence que représente pour l'une et l'autre les cadres juridiques forgés par l'Etat.

Dans cette perspective sociologique sur le droit que l'on pourrait qualifier de wébérienne, le travail n'est pas une donnée immédiate de l'expérience des acteurs. Il se dissout dans une activité communautaire relevant plus largement de la famille, que ce soit dans le cadre de corporations placées sous le sceau de l'hérédité sociale ou dans celui des activités rurales se rapprochant de la « société traditionnelle » identifiée par Bourdieu dans sa sociologie de l'Algérie (Bourdieu 1977). Pour un pays tel que la France,

la Révolution marque l'accès à un « Etat de droit » reposant sur ce droit commun que constitue le Code civil des Français. Mais, en saisissant les activités productives sous la catégorie du « louage d'ouvrage », le Code ne remet pas fondamentalement en cause l'ancrage communautaire de ces activités dans la structure familiale. Le droit du travail tel qu'il émerge dans la France de la Belle Epoque introduit ici une rupture décisive, en définissant le travail comme l'objet d'un contrat liant deux individus, le salariés et l'employeur, ouvrant l'accès au collectif des salariés relevant du même employeur. Il oblige à dénaturer le commun, pour en saisir les dynamiques historiques, tant au niveau de l'établissement que circonscrit la communauté d'employeurs pour les salariés, qu'au niveau de la branche comme niveau de réflexion sur les établissements partageant des caractéristiques communes dans la production réalisée et les techniques utilisées. Finalement, ce sera dans ces branches que se pétrira la forme plus générale de ce qui pourrait se présenter comme un « bien commun » : le salariat.

Références bibliographiques

Bourdieu Pierre, 1977, *Algérie 60. Structures économiques et structures temporelles*, Paris, Éditions de Minuit.

Bourdieu Pierre, 1984, « Espace social et genèse des « classes » », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, juin, p. 3-14.

Confédération générale du travail, 1912, *XVIIIe congrès national corporatif (XIIIe de la CGT) et 5e conférence des bourses du travail, ou unions de syndicats*, Le Havre, Imprimerie de l'Union.

Cottureau Alain, 2002, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 57-6, p. 1521-1561.

Dardot Pierre et Laval Christian, 2014, *Commun. Essai sur la révolution au XXI^e siècle*, Paris, La Découverte.

Dewerpe Alain, 1989, *Le monde du travail en France, 1800-1950*, Paris, Armand Colin.

Didry Claude, 2002, *Naissance de la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XXe siècle*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

Didry Claude, 2016a, *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.

Didry Claude, 2016b, « L'apprentissage à l'épreuve du droit du travail. De la socialisation familiale à l'enseignement professionnel (1851-1936) », *Artefact, Techniques, histoire et sciences humaines*, no 3, p. 39-52.

Fridenson Patrick, 2004, « La multiplicité des processus de réduction de la durée du travail de 1814 à 1932 : négociations, luttes, textes et pratiques », dans Patrick Fridenson, Bénédicte Reynaud (sous la direction de), *La France et le temps de travail, 1814-2004*, Paris, Odile Jacob.

Le Crom Jean-Pierre, 2003, « Retour sur une "vaine querelle" », in Jean- Pierre Chauchard et Anne-Chantal Hardy-Dubernet, *Les métamorphoses de la subordination*, Paris, La Documentation française, p. 71-83.

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

Machu Laure, 2011, « Les conventions collectives du Front populaire. Construction et pratiques du système français de relations professionnelles », thèse de doctorat d'histoire, université Paris Ouest Nanterre La Défense.

Marx Karl, 1993, *Le Capital, Livre premier*, Paris, PUF, « Quadrige », [Éditions sociales, 1983]

Moret-Lespinet Isabelle, 2007, *L'Office du travail (1891-1914). La République et la réforme sociale*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

Moutet Aimée, 1996, *Les logiques de l'entreprise. La rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.

Pigenet Michel, 1994, « Droit, syndicalisme et identité sociale. Les bûcherons et la loi sur les accidents du travail », in Malcom Mansfield, Robert Salais, Noel Whiteside (sous la direction de), *Aux sources du chômage*, Paris, Belin, p. 355-380.

Orstrom Elinor, 2009, « Beyond Markets and states: Polycentric Governance of complex economic systems », Leçon pour le prix Nobel, http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economic-sciences/laureates/2009/ostrom-lecture.html (consulté le 29 janvier 2016).

Rancière Jacques, 2012, *La nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*, [1981], Paris, Hachette, « Pluriel ».

Savatier René, 1924, note sous l'arrêt de la cour d'appel de Poitiers du 5 décembre 1923, *Dalloz Périodique*, 1924, 2^e partie, p. 73.

Sewell William H., 1984, *Gens de métier et révolutions. Le langage du travail de l'Ancien régime à 1848*, Paris, Aubier Montaigne.