Actes du Colloque
des 20 et 21 septembre 2000 à Aix-en-Provence

CONSTRUCTION D'UNE HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL

Textes réunis par
Francis HORDERN

Edité avec le concours
du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité
et du Conseil Général des Bouches-du-Rhône

"Cahiers de l'IRT" Aix-en-Provence. N°9 – Avril 2001

REMERCIEMENTS

Cet ouvrage rassemble les textes du colloque organisé par l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence, et tenu les 20 et 21 septembre 2000 à la Faculté des sciences économiques de l'Université de la Méditerranée à Aix-en-Provence.

Nous remercions vivement la ville d'Aix-en-Provence, le Conseil Général des Bouches-du-Rhône, le Conseil Régional Provence-Alpes-Côte-d'Azur, la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, l'Université de la Méditerranée, la Direction de la Recherche, le programme travail au Ministère de la Recherche. Sans leur soutien financier, la tenue du Colloque et la publication des actes n'auraient pas été possibles.

L'équipe administrative de l'I.R.T. et Laurence Peretti ont assuré la logistique et l'organisation du colloque. Christiane Korol et Sylvie Hérault ont préparé l'édition des actes de ce colloque. Qu'elles en soient remerciées.

Ont collaboré à cet ouvrage

(par ordre alphabétique)

Gérard AUBIN	*Historien du droit, professeur à l'Université Montesquieu, Bordeaux IV*
Patrick BARRAU	*Historien du droit, maître de conférences à la Faculté de Sciences économiques de l'Université de la Méditerranée (Aix-Marseille II)*
René BOURRIGAUD	*Historien du droit, maître de conférences à la Faculté de droit de Nantes*
Renaud BUEB	*Historien du droit, maître de conférences à la Faculté de droit de Besançon*
Michel COINTEPAS	*Chargé de recherches en histoire, Centre d'Histoire des Administrations du Travail (C.H.A.T.), Paris*
François-Xavier DEBRABANT	*ATER à l'Université d'Artois (Arras)*
Claude DIDRY	*Sociologue, chercheur au CNRS, IDHE, E.N.S. de Cachan*
Bernard GALLINATO	*Historien du droit, maître de conférences à l'Université Montesquieu, Bordeaux IV*
François GAUDU	*Professeur de droit à l'Université de Paris I – Panthéon Sorbonne*
Philippe-Jean HESSE	*Historien du droit, professeur à la Faculté de droit de Nantes*
Francis HORDERN	*Historien du droit, maître de conférences honoraire*
Jean-Pierre LE CROM	*Historien du droit, chercheur au CNRS, UMR 6028 "Droit et Changement Social", Maison des Sciences de l'Homme Ange-Guépin, Nantes*
Farid LEKEAL	*Historien du droit, maître de conférences à l'Université de Lille II*
Norbert OLSZAK	*Historien du droit, professeur à la Faculté de droit de Strasbourg*
Michel PIGENET	*Historien, professeur à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne*
Jean-Louis ROBERT	*Historien, professeur à l'Université de Paris I Panthéon-Sorbonne*
François SELLIER	*Economiste, professeur émérite, Aix-en-Provence*
Francine SOUBIRAN-PAILLET	*Sociologue du droit, chercheur au CNRS, Groupe d'Analyse des Politiques Publiques (G.A.P.P.), E.N.S. de Cachan*
Olivier THOLOZAN	*Historien du droit, maître de conférences à la Faculté de droit de l'Université d'Aix-Marseille III*
Vincent VIET	*Historien, MIRE-DREES, Paris*

AVANT-PROPOS

L'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence a engagé depuis près de quinze ans, sous l'impulsion de Francis Hordern, une réflexion sur l'histoire du droit du travail. Les *Cahiers de l'I.R.T.* ont accueilli de nombreuses contributions à la constitution de cette discipline, qui ont pris dans notre revue une part toujours plus importante.

Les rencontres et les échanges avec d'autres équipes engagées sur le même chemin nous ont convaincus de la nécessité de réunir, pour la première fois, dans un colloque national de chercheurs, les enseignants et les acteurs sociaux autour du thème et de ses problématiques. Cette rencontre, qui a pu se tenir grâce au soutien de Michel Laurent, Président de l'Université de la Méditerranée, marque le début de la construction d'un champ spécifique au sein d'une discipline en pleine évolution, *l'histoire du droit*, et qui s'interroge sur ses frontières et sa finalité.

Le mérite premier de ce colloque, alliant rigueur scientifique et convivialité, a été de rassembler, au-delà des frontières disciplinaires étroites, la plupart des acteurs de la recherche historique en sciences sociales du travail, comme en témoigne la composition de son conseil scientifique.

La publication des actes permet de rendre compte de la richesse des travaux présentés, et des débats engagés lors de la table ronde finale.

Elle constitue une première source, faisant le bilan des champs de recherche existants et ouvrant la voie à une poursuite du travail engagé, par l'annonce de rencontres futures. Je m'en félicite et souhaite que le travail fondateur débuté à Aix-en-Provence soit dans l'avenir porteur de collaborations riches et productives.

Patrick Barrau
Directeur de l'I.R.T.

SOMMAIRE

"Cahiers de l'IRT" Aix-en-Provence. N°9 – Avril 2001
Actes du Colloque "Construction d'une Histoire du Droit du Travail" (20 et 21 sept. 2000)

INTRODUCTION GENERALE

(Francis HORDERN) ..... *page 11*

1. LE CHAMP ET LES SOURCES ..... *page 17*

1.1. Les origines de l'enseignement de la législation industrielle : enjeux et qualification d'un nouveau champ d'études
(Farid LEKEAL) ..... *page 21*

1.2. De la législation industrielle au droit du travail (1890-1960)
(Francis HORDERN) ..... *page 43*

1.3. Droit du travail et droit de la protection sociale : des destins parallèles ?
(Philippe-Jean HESSE) ..... *page 57*

1.4. L'Ecole de la paix sociale et les relations de travail (1881-1890)
(Bernard GALLINAT0) ..... *page 71*

1.5. L'association internationale pour la protection légale des travailleurs et la construction en France de la notion de durée journalière de travail (1901-1914)
(Francine SOUBIRAN-PAILLET) ..... *page 85*

2. CREATION ET APPLICATION DE LA LEGISLATION *page 99*

2.1. Le délégué à la sécurité des ouvriers mineurs et le droit du travail dans les houillères françaises
(François-Xavier DEBRABANT) ..... *page 105*

2.2. La Réforme sociale et le repos du dimanche (1881-1906)
(Gérard AUBIN) ..... *page 121*

2.3. Le droit du travail à l'épreuve de la Première Guerre mondiale
(Vincent VIET) ..... *page 135*

2.4. La convention collective en 1936, les deux registres d'une institution légale dans les conflits sociaux du Front Populaire
(Claude DIDRY) ..... *page 147*

2.5. Les origines du CHSCT (1926-1947)
(Michel COINTEPAS) ..... *page 163*

2.6. Le rapport Sudreau ou l'impossible consensus
(Patrick BARRAU) ..... *page 175*

2.7. Histoire de la régulation du temps de travail : l'exemple français
(François SELLIER) ..... *page 183*

3. CONTRAT DE TRAVAIL ..... *page 191*

3.1. La diversité des instruments juridiques dans la régulation des relations de travail : les exemples de la propriété commerciale et du statut du fermage
(René BOURRIGAUD) ..... *page 195*

3.2. Le débat parlementaire de 1851 sur le contrat d'apprentissage ou la liberté contractuelle acclimatée
(Olivier THOLOZAN) ..... *page 207*

3.3. La société d'études législatives face à la question du contrat de travail (1904-1907)
(Jean-Pierre LE CROM) ..... *page 223*

3.4. Les lois sur les salaires (texte non disponible)
(Renaud BUEB) ..... *page 239*

3.5. Le statut des dockers de 1947 : acquis législatifs et pratiques sociales
(Michel PIGENET) ..... *page 241*

3.6. Le contrat de travail : entre statut et convention [aspects de droit comparé]
(Norbert OLSZAK) ..... *page 261*

4. **TABLE RONDE** ..... *page 271*

4.1. Présentation
(Président Norbert OLSZAK) ..... *page 275*

4.2. Une difficile rencontre entre historiens sociaux et historiens du droit
(Intervention de Jean-Louis ROBERT) ..... *page 277*

4.3. En quoi l'histoire du droit peut-elle être une "science auxiliaire du droit" ?
(Intervention de François GAUDU) …… *page 279*

4.4. Une importante évolution depuis une vingtaine d'années
(***Intervention de Jean-Pierre LE CROM)*** …… *page 283*

4.5. De l'utilité d'une histoire interdisciplinaire du droit du travail
(Intervention de Francine SOUBIRAN-PAILLET) … *page 287*

INDEX …… *page 293*

Introduction Générale

Francis Hordern

Pour avoir écrit en 1979 "*l'histoire du droit du travail n'existe pas*" ([1]), nous sommes tout à fait libre aujourd'hui de nous réjouir de voir cette constatation bien dépassée. Depuis une quinzaine d'années, nous disposons de plus en plus d'articles scientifiques et, plus récemment, de quelques ouvrages qui nous montrent que cette branche de la recherche historique est en plein développement. Les colloques spécialisés se multiplient ([2]), les historiens et les sociologues du droit s'intéressent à la construction de catégories juridiques (contrat de travail, syndicat, convention collective…). On commence à s'interroger sur des questions telles que la place accordée au droit dans la formation sociale, la construction des institutions juridiques au sein du social, ou plus précisément dans l'histoire du droit du travail. On étudie le rôle des conflits du travail et des syndicats, le poids de l'économique et du politique dans l'élaboration des règles de droit.

Tout cela nous a convaincu qu'il était temps de réunir historiens, sociologues, économistes, juristes ayant déjà publié dans ce domaine, pour faire le point sur l'état des recherches, mais aussi, à travers la rencontre d'une partie de la communauté scientifique engagée dans ce nouveau champ, de tracer des axes nouveaux et de s'interroger sur les méthodes.

La réunion à Aix-en-Provence, les 20 et 21 septembre 2000, de chercheurs et d'enseignants qui ont fait part de leurs travaux, mais aussi d'acteurs sociaux (syndicalistes, inspecteurs du travail, avocats), nous incite à développer la recherche, à former des groupes de travail, à

[1] F. HORDERN, "Pour une Histoire du Droit du Travail", *Revue d'Histoire des Accidents du Travail*, CRHES, Nantes, 1979.
[2] Les sans-emploi, le travail à domicile, l'Office du travail, les conventions collectives, les congés payés, les inspecteurs du travail, etc.

animer des séminaires, à multiplier les rencontres thématiques et les publications. C'est dans cette mesure que le Colloque dont nous publions ici les actes, sera fondateur d'une nouvelle discipline. Il le sera aussi, nous l'espérons, d'un nouveau type de recherche dans lequel universitaires et acteurs sociaux seront étroitement impliqués.

Création d'une discipline

Le droit de l'activité industrielle a d'abord été décrit et analysé au cours du XIXe siècle, par les économistes. Dans les débuts de la IIIème République, après le vote d'une série de lois réglementant le travail industriel, il aurait pu être intégré dans un enseignement de droit administratif ou de droit commercial, disciplines universitaires en voie de différenciation, mais c'est finalement en tant que discipline particulière, le plus souvent nommée "législation industrielle", qu'il s'est développé.

Cette nouvelle discipline, devenue enseignement optionnel dans les programmes de licence en droit, à la suite d'un décret du 24 juillet 1889, a subi de nombreuses variations dans son enseignement, oscillant entre la licence et le doctorat. Elle a pris son essor à la suite de la publication de Paul Pic en 1894 et Georges Bry en 1895 de traités de législation industrielle qui ont fait autorité jusqu'après la Première Guerre mondiale.

C'est la "doctrine" juridique *(c'est-à-dire les premiers enseignants de la matière)* qui a délimité un champ de recherche et d'enseignement. Les traités de Paul Pic et de Georges Bry ont rassemblé de très nombreuses lois à finalité et champs d'application différents dans un ensemble, qui pendant très longtemps, sera qualifié de législation industrielle. Il comprendra la réglementation et les contrats industriels, les conflits collectifs et les institutions sociales d'assurance, de prévoyance et d'assistance.

Lorsqu'en 1905, à la suite de longues discussions entre juristes et spécialistes de ces problèmes, un projet de code régissant la matière sera réalisé, il reprendra les mêmes questions sous l'intitulé *"Code du travail et de la prévoyance sociale"*. Il deviendra une réalité législative entre 1910 et 1928.

L'entre-deux guerres sera marqué par d'importants changements dans cette législation, surtout au niveau du droit collectif (droit syndical, délégués ouvriers, conventions collectives), mais la "doctrine" ne produira alors aucune œuvre comparable à celles de la fin du XIXe siècle ([3]).

Alors que Georges Scelle, dans les années 20 du nouveau siècle avait essayé de promouvoir l'expression de "droit ouvrier", c'est finalement l'expression "droit du travail", née dans les années 30, qui s'est imposée après la Première Guerre mondiale. L'enseignement des juristes a alors porté sur le "travail subordonné" des ouvriers de l'industrie, des travailleurs du commerce, de l'artisanat et de l'agriculture du secteur privé (hors administrations étatiques régies par le droit administratif). Le *"Traité de droit du travail"* de Paul Durand, paru entre 1947 et 1956, a donné

[3] La dernière édition du traité de Georges BRY est de 1921 et celle du traité de Paul PIC de 1931 (suppléments en 1933 et 1936). Les ouvrages de Georges SCELLE sont importants, mais tous écrits avant 1930 : *Le droit ouvrier,* 1ère édition : 1923, 2ème éd. : 1929, *Précis élémentaire de législation industrielle*, 1927. Pierre LAROQUE écrit en 1938 *Rapports entre patrons et ouvriers*, mais c'est seulement sur le nouveau droit collectif.

définitivement le statut de nouvelle discipline, au sein du droit privé, à un enseignement devenu obligatoire en 2ème année de licence en droit en 1954, sous l'intitulé de droit du travail ([4]).

La partie de prévoyance sociale, dénommée sécurité sociale après 1945, s'en est alors détachée pour devenir un enseignement et un champ de recherche indépendants.

Un nouveau champ de recherche historique

L'enseignement de la législation industrielle puis de droit du travail a toujours débuté, depuis la parution de la 1ère édition du "*Traité élémentaire de législation industrielle*" de Paul Pic, en 1894, par une introduction historique énumérant les différentes étapes de l'intervention de l'Etat. Les textes successifs qui constituent la matière enseignée illustrent les progrès d'un droit destiné à défendre et protéger les ouvriers d'abord, puis les salariés, mais aussi à prévenir une révolution sociale. La vision chronologique qui y est présentée a pour but d'expliquer et de justifier le droit d'aujourd'hui.

L'enseignement de l'histoire du droit dans les facultés de droit ayant pour limite la période révolutionnaire, cette discipline pendant longtemps ne s'est pas préoccupée de l'étude de l'histoire du droit du travail ([5]). Les historiens des facultés des lettres, pour des raisons variées, ne se sont pas beaucoup aventurés dans ce domaine, si bien que jusqu'aux années 1970, on a pu écrire que l'histoire du droit du travail n'existait pas.

La réaction se fit alors et quelques auteurs appelèrent de leurs vœux la constitution d'un véritable champ de recherche historique, mais sans susciter d'abord beaucoup d'écho ([6]). Les luttes syndicales pour la protection contre les accidents de travail contribuèrent au changement. Quelques historiens se préoccupent alors des origines de la loi de 1898 sur les accidents de travail, et Philippe-Jean Hesse lance en 1975 la revue *"Histoire des accidents du travail"*, qui va avoir un rôle pionnier ([7]).

Les travaux qui suivent portent sur la réduction du temps de travail ([8]), la création et les débuts du ministère du travail ([9]), l'histoire de l'article 1781 du code civil ([10]), les positions de la C.G.T. face à la législation du travail ([11]), la création d'un "droit du travail" autour de la revue *Droit Social* et Paul Durand, à partir de 1938 ([12]), ou encore la genèse de la loi de 1841 sur le travail des enfants ([13]).

---

[4] Décret du 24 mars 1954.
[5] J. POUMAREDE, "Pavane pour une histoire du droit défunte (sur un centenaire oublié)", *Procès*, n°6, 1980.
[6] Y. GUIN, "Epistémologie de l'histoire du droit du travail", *Procès*, n°13, 1983.
[7] Publiée par la Faculté de droit et des sciences politiques de l'Université de Nantes. Vingt fascicules sont parus et constituent une très importante contribution à l'histoire des accidents du travail.
[8] J.L. BODIGUEL, *La réduction du temps de travail, enjeu de la lutte sociale*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1969.
[9] J.A. TOURNERIE, *Le ministère du travail : origines et premiers développements*, Paris, Cujas, 1971.
[10] A. CASTALDO, "L'histoire juridique de l'article 1781 du code civil", *Revue Historique du Droit Français et Etranger*, 1977.
[11] P. BANCE, *Les penseurs de la C.G.T. à l'épreuve du droit*, Paris, La Pensée Sauvage, 1978.
[12] P. CAM, "Juges rouges et droit du travail", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 1978.
[13] F. HORDERN, "Les industriels alsaciens et la loi de 1841 sur le travail des enfants", *Revue d'Alsace*, 1983.

Vient ensuite l'époque des interrogations sur les raisons de la naissance de la législation du travail ou du droit social. En 1984, Jacques Donzelot montre, dans un essai important, comment pour répondre à la question sociale, la société a inventé la politique sociale et le droit social ainsi que l'Etat providence ([14]). François Ewald, à partir de l'étude approfondie de l'élaboration de la loi de 1898 sur les accidents du travail montre également la naissance de l'Etat providence et de la société assurantielle ([15]). Il fait du droit du travail un droit transactionnel, né du conflit social et cherchant à le résoudre, comme cela a été fait avec la loi de 1898. François Sellier reprenant des analyses plus anciennes ([16]) montre comment est né en France un système de relations sociales entre le mouvement ouvrier, le patronat et l'Etat, qui a engendré le droit du travail ([17]).

Les études se poursuivent ensuite sur des questions particulières : les conseils de prud'hommes ([18]), les délégués du personnel ([19]), la naissance du droit syndical ([20]), les congés payés ([21]), le chômage et le droit au travail ([22]), l'inspection du travail ([23]), l'Office du travail ([24]), les conventions collectives ([25]), le contrat de travail, la réglementation du travail et le code du travail ([26]), le régime de Vichy ([27]), le conseil

[14] J. DONZELOT, *L'invention du social. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Fayard, 1984.
[15] F. EWALD, "Le droit du travail, une légalité sans droit ?", *Droit Social*, novembre 1985 ; *"L'Etat providence"*, Paris, Grasset, 1986.
[16] F. SELLIER, *Stratégie de la lutte sociale*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1961.
[17] F. SELLIER, *La confrontation sociale en France (1936-1981)*, Paris, PUF, 1984.
[18] A. COTTEREAU (dir.), "Les prud'hommes XIX[e]-XX[e] siècles", *Le Mouvement Social*, octobre-décembre 1987.
[19] F. HORDERN, "Naissance d'une institution : du contrôle ouvrier aux délégués du personnel", *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, n°1, 1988 ; P. CAM, P. CHAUMETTE, J.P. LE CROM, *La représentation du personnel dans les entreprises françaises. Permanence et évolution*, Rapport de recherche, CGT-CNRS, 1995 ; J.P. LE CROM, "L'évolution de l'Etat en matière de relations professionnelles (1936-1950)", in *L'Etat à l'épreuve du social*, Paris, Syllepse, 1998.
[20] F. BABINET, "Dit et non dit du texte : rapports sociaux et portée juridique de la loi du 24 mars 1884", in *Convergences*, Etudes offertes à Marcel David, Quimper, 1991 ; D. BARBET, "La production des frontières du syndicat. Retour sur la loi de 1884", *Genèses,* n°3, 1991 ; F. SOUBIRAN-PAILLET, *Droit, ordre social et personne morale au XIX[e] siècle : genèse des syndicats ouvriers - Tome I – L'agrégation d'intérêt chez les ouvriers de 1791 au coup d'Etat de 1851*, Paris, CESDIP, 1992 ; F. SOUBIRAN-PAILLET ET M.L. POTTIER, *De l'usage professionnel à la loi. Les chambres syndicales ouvrières parisiennes de 1867 à 1884*, Paris, L'Harmattan, 1996 ; N. OLSZAK, "Les contraintes de la loi", *in* J.L. ROBERT, F. BOLL, A. PROST (dir.), *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe Occidentale à la fin du XIX[e] siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1997 ; F. SOUBIRAN-PAILLET, "Formes juridiques concurrentes et catégorisation. La création du syndicat français en 1884", *Genèses*, 1997 ; F. SOUBIRAN-PAILLET, *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, Paris, LGDJ, 1999.
[21] J.C. RICHEZ et L. STRAUSS (dir.), "Les congés payés", *Le Mouvement Social*, janvier-mars 1990.
[22] *Les sans-emploi et la loi*, Actes du colloque de Nantes, juin 1987, Quimper, Calligrammes, 1988.
[23] V. VIET, *Les voltigeurs de la République*, Paris, Editions du CNRS, 1994, 2 vol.
[24] J. LUCIANI et J. SALAIS, "Matériaux pour la naissance d'une institution : l'Office du travail (1890-1900)", *Genèse*, n°2, décembre 1990 ; J. LUCIANI (Dir.), *Histoire de l'Office du travail (1890-1914)*, Paris, Syros, 1992.
[25] C. DIDRY, "Du contrat collectif à la convention collective", in *Histoire de l'Office du Travail*, Paris, Syros, 1992 *; Cent ans de conventions collectives*, Revue du Nord, 1994 ; C. DIDRY, *La construction juridique de la convention collective en France (1900-1919)*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, 1994 ; C. DIDRY, *Du contrat de travail à la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX[e] siècle*, à paraître en 2001.
[26] F. HORDERN, "Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII[e]-XX[e] siècles)", *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, 1991 ; F. HORDERN, "Première réglementation du travail. Travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité (1841-1914)", *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, 1993 ; F. HORDERN, "Codification ou compilation ? Autour de la naissance du code de travail", in *Histoire de l'Office du Travail*, sous la dir. de J. LUCIANI, Paris, Syros, 1992.
[27] J.P. LE CROM, *Syndicats nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, Les Editions de l'Atelier, 1995.

économique ([28]), et une série d'études sur la genèse des lois du travail ([29]).

Vient enfin le temps des premières synthèses et des premières histoires du droit du travail ([30]), mais aussi celui de la production d'instruments de travail permettant d'encourager de nouvelles recherches ([31]).

*
* *

Un colloque pour faire le point

Toutes ces phases rapidement évoquées au travers d'une bibliographie non exhaustive de travaux nous ont amené à ce premier colloque sur l'histoire du droit du travail tenu à Aix-en-Provence en septembre 2000.

Les actes de ce colloque que nous présentons ici rassemblent des études originales dans le domaine de l'histoire du droit du travail, et font donc le point des travaux et des types de recherches déjà engagées. Par leurs silences, ils montrent aussi les lacunes et les manques qu'il faudra combler. Enfin, au travers de la table ronde conclusive et prospective de ce colloque, ils peuvent participer à l'établissement d'un projet de recherche pour l'avenir.

Les communications ont été regroupées autour de trois thèmes :

- le champ et les sources ;
- la création et l'application de la législation ;
- le contrat de travail.

Elles sont suivies des textes présentés à la table ronde.

---

[28] A. CHATRIOT, "Les hauts fonctionnaires du Conseil d'Etat au Conseil national économique : la construction d'une institution de l'Etat", in M.O. BARUCH et V. DUCLERT (dir.), *Serviteurs de l'Etat, une histoire politique de l'administration française (1875-1945*, Paris, La Découverte, 2000 ; J.P. LE CROM, "Le conseil national économique", *in* BARUCH et DUCLERT, *op. cit*.

[29] En dehors des études déjà signalées sur les lois de 1841, 1884, 1898, 1919, *voir notamment* W. GROSSIN, *La création de l'inspection du travail. La condition ouvrière d'après les débats parlementaires de 1881 à 1892*, Paris, L'Harmattan, 1992 ; A.M.L. MALLET, "24 novembre 1892, 30 mars 1900, genèse de la loi Millerand", in *Histoire de l'Office du Travail*, op. cit. ; P. BARRAU, "La naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire", *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, n°4, 1993.

[30] G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995 ; N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, PUF, Que Sais-Je ?, 1999.

[31] J.P. LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Les Editions de l'Atelier, 1998 ; S. BONNELLE et P. MACLOUF, *Histoire du ministère du travail : Jalons pour un inventaire*, Paris, LATTS, 1998 ; P. BARRAU et F. HORDERN, "Histoire du droit du travail par les textes", 3 tomes, *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, n°8, 1999 et 2000 ; enfin le Comité d'histoire des administrations du travail (C.H.A.T.) a publié depuis 1998 quatre numéros *d'Etudes et Documents* pour servir à l'histoire de l'administration du travail, un *Sommaire*, des *Bulletins de l'Inspection du travail* (1893-1940) et un *Index alphabétique* annuel des matières des Bulletins de l'Office du travail (1894 à 1912).

1. LE CHAMP ET LES SOURCES

La séance était présidée par Nicole Dockés, professeur à la Faculté de droit de Lyon 2

Contribuer à l'histoire de la délimitation du champ d'application du droit du travail et utiliser des sources nouvelles, c'est le projet des communications de cette première partie.

Farid Lekéal nous montre comment est né à la fin du XIX^{e} siècle, dans les facultés de droit, un nouvel enseignement. Il en étudie les circonstances et les enjeux, et nous présente les acteurs principaux. Avec l'enseignement de la législation industrielle, sortie de l'économie politique, se pose rapidement la question de son originalité et de son indépendance vis à vis du droit civil, mais aussi du droit administratif ou du droit commercial, nouvelles disciplines en voie de constitution. Et cela au moment où les facultés de droit entament une série de réformes majeures dans le cursus des études.

Dans le prolongement de cette étude, **Francis Hordern** montre l'évolution de cette nouvelle discipline juridique en deux temps. D'abord la période de la législation industrielle illustrée par Paul Pic, puis celle du droit du travail, illustrée par Paul Durand. Et chaque fois, cela tourne autour de la création d'une revue, la parution d'un traité et l'exposé d'un projet politique cherchant le juste milieu entre le libéralisme et le socialisme.

Mais si la solution de la question sociale passe par la création d'une législation industrielle, celle-ci se divise bientôt en droit du travail et en droit de la protection sociale. **Philippe-Jean Hesse** nous retrace l'histoire des destins parallèles de ces deux droits qui feront l'objet, après la Seconde Guerre mondiale, d'enseignements et de recherches distincts. Ces deux législations se développent en fonction des mêmes événements, mais donnent de plus en plus naissance à des domaines séparés.

Avec **Bernard Gallinato**, c'est une source nouvelle dans l'histoire du droit du travail, la revue *La Réforme Sociale*, fondée par Le Play en 1881 qui est utilisée et analysée entre 1881 et 1890. Le catholicisme social conservateur recherche la paix sociale en prônant des solutions qui vont inspirer une fraction du patronat. Cela nous montre le grand intérêt qu'il y aurait à analyser les théories et l'action des milieux conservateurs.

Enfin, l'étude des travaux réalisés par l'association internationale pour la protection des travailleurs permet à **Francine Soubiran-Paillet** de suivre la construction d'une nouvelle notion, celle de durée journalière du travail au début du XX^{e} siècle, tout en nous montrant l'intérêt de l'étude des mouvements réformateurs à la même époque. On y voit les travaux et enquêtes scientifiques utilisés par les politiques pour l'élaboration de nouveaux textes de lois. Cela nous permet aussi de mieux répondre à la question : *"qui produit la loi ?"* ([1]).
En effet, la genèse des lois du travail est à étudier, non seulement dans les travaux parlementaires, mais aussi dans les conseils supérieurs tripartites, les groupements nationaux et internationaux, les associations de juristes, etc. ([2]).

[1] Voir dans le même sens pour l'histoire du droit pénal l'étude de Martine KALUSZINSKI, "Qui produit la loi ?", in : *Serviteurs de l'Etat*, sous la dir. de Marc-Olivier BARUCH et Vincent DUCLERT, Paris, La Découverte, 2000.
[2] Tels le Conseil du Travail, le Conseil national économique, etc.

1.1. Les origines de l'enseignement de la législation industrielle : enjeux et qualification d'un nouveau champ d'études

Farid Lekéal

Le décret du 24 juillet 1889 introduit la législation industrielle dans les programmes de licence en droit au rang, encore bien modeste, d'enseignement optionnel semestriel. A l'occasion des discussions entamées au sujet de cette réforme au sein du Conseil supérieur de l'Instruction publique, quelques hésitations naissent autour de l'intitulé de certaines disciplines. En revanche, aucune difficulté ne surgit pour imposer l'enseignement de "législation industrielle". L'appellation de cette nouvelle discipline universitaire ne soulève pas davantage la moindre difficulté ([1]). Il est vrai qu'en ce dernier quart du XIX[e] siècle, de nombreux éléments militent en faveur de la mise en place d'enseignements spécifiquement consacrés à la législation relative à l'industrie dans l'enceinte des facultés de droit. Or, jusqu'à la réforme de 1889, la législation industrielle constitue le domaine de prédilection des économistes.

Curieusement, cette matière va connaître une grande variété de dénominations. Jusqu'à la fin de la Seconde guerre mondiale, "Réglementation du travail", "Législation industrielle", "Législation ouvrière", ou encore, plus simplement, "Lois du travail et de la prévoyance sociale", s'entremêlent sans cesse jusqu'à la confusion pour désigner un même ensemble normatif. Pendant plusieurs décennies en effet, les ouvrages qui paraissent sur le sujet, comme les articles qui s'y rapportent, offrent le témoignage saisissant de cette grande diversité de titres que rien ne paraît justifier dans la mesure où l'intitulé du cours a fait l'objet d'une consécration réglementaire. Dans le même temps, les

[1] "Rapport fait au Conseil supérieur de l'Instruction publique par M. Accarias" *in* : A. DE BEAUCHAMP, *Recueil des lois et règlements sur l'enseignement supérieur,* V, Paris, Delalain, 1898. p. 11.

auteurs qui écrivent sur le sujet s'efforcent généralement de consacrer d'amples développements en vue de justifier la qualification de leur objet d'étude. A l'évidence, ces précautions méthodologiques dissimulent un enjeu dont le lecteur contemporain perçoit difficilement la portée.

Pourtant, en dépit de cette large diversité de dénominations, aucun auteur ne prétend plus que les relations de travail ressortiraient de la simple police. Si la dénomination "police du travail" ne paraît donc plus avoir de justification, l'élévation de la législation industrielle au rang de discipline universitaire va immédiatement poser nombre de questions sur la nature de cet enseignement. L'extrême variété des titres des ouvrages publiés sur la question rend compte de ces hésitations et porte l'écho d'un certain nombre d'interrogations fondamentales.

La législation industrielle doit-elle se limiter à la mise en ordre des sources normatives relatives à l'industrie ? Le cas échéant, à partir de quels critères définir le champ des questions industrielles ? Comment opérer le tracé des frontières entre la législation industrielle et les questions relatives au droit commercial ou à la propriété industrielle qui, incidemment ou directement, traitent des problèmes juridiques posés par le développement de l'industrie ? Faut-il, au contraire, maintenir une étanchéité parfaite entre chacun de ces enseignements ? Quelle est, surtout, la spécificité de la législation industrielle ? Doit-elle être définie à partir de son champ objectif, l'industrie, ou au contraire, subjectivement, en considération des droits éventuels qu'elle fait naître en faveur d'une catégorie spécifique de la population, les ouvriers de l'industrie ([2]) ?

Ces questions vont se poser avec d'autant plus d'acuité qu'aucune circulaire ministérielle ne vient éclairer le décret du 24 juillet 1889 pour déterminer les orientations du programme de législation industrielle. Dans ces conditions, les cours publiés sur le sujet, comme les ouvrages théoriques relatifs à cette matière, au-delà d'un socle minimum commun qui ne tarde pas à se dégager, vont témoigner d'une grande hétérogénéité. Un éclairage historique portant sur l'intégration des questions relatives à l'industrie dans le champ des disciplines universitaires permet de mieux comprendre cette étonnante disparité. L'enjeu, il est vrai, est loin d'être de second ordre si l'on considère les réflexions entamées, ces dernières années, sur l'épistémologie du droit du travail ([3]) ou sur la stratification du droit du travail ([4]).

En effet, la question du droit de l'activité industrielle a longtemps été ancrée, pratiquement pendant tout le XIX[e] siècle, au sein de l'économie politique **(I)** dont les enseignements étaient dispensés tant par des juristes que des économistes. Ce n'est pas avant l'extrême fin du XIX[e] que la juridicité des problèmes liés à l'activité industrielle commence à être reconnue et que le champ de ces questions se précise lentement. Dès lors, ce ne sont plus tant les modes de désignation de la législation industrielle qui vont poser problème, mais bien plutôt leur qualification

[2] De fait, ce n'est pas avant la dernière décade du XIX[e] siècle que le législateur commence à étendre le bénéfice des lois ouvrières aux employés : en ce sens, P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, Rousseau, 2[ème] éd., 1903, p. 4.

[3] En ce sens, Y GUIN, "Epistémologie de l'histoire du droit du travail", *Procès,* 13, 1983, p. 42-70.

[4] J.C. JAVILLIER, *Droit du travail*, Paris, LGDJ, 6[ème] éd., 1996, p. 19 et suiv.

théorique **(II)**.

I. – LA LEGISLATION INDUSTRIELLE A LA PERIPHERIE DE L'ECONOMIE POLITIQUE

L'histoire de l'enseignement de la législation industrielle est antérieure à sa consécration officielle par le décret du 24 juillet 1889. Avant cette date, la discipline compte un certain nombre de précurseurs dont les professeurs d'économie fournissent le plus gros contingent. Il n'est pas rare que ces derniers intègrent de longs développements relatifs au cadre juridique de l'activité industrielle *(A)*. Véritables novateurs, ils sauront mettre à profit la réforme des études de droit pour disposer, pendant quelques années, d'un monopole de droit dans l'enseignement de la législation industrielle *(B)*.

A. Les précurseurs : l'hégémonie des économistes

L'économie politique et le droit ont connu plusieurs décennies de très forte intimité. Déjà, sous la Restauration, l'ordonnance du 25 novembre 1819 organise, sur l'initiative du comte Decazes, un cours d'économie industrielle destiné, entre autres motifs, à stimuler l'esprit d'entreprise ([5]). Même si l'on sait aujourd'hui que ce sont des considérations d'opportunité politique qui ont guidé le choix de l'adjectif industriel, préféré à *politique* dont on craignait alors qu'il n'éveille "des appréhensions" ([6]), les premiers cours professés par Jean-Baptiste Say au Conservatoire des Arts et Métiers témoignent de l'interdépendance très étroite entre les questions juridiques et économiques. Les discours d'ouverture prononcés par le premier titulaire de cette chaire d'économie industrielle donnent la mesure exacte de l'ancrage juridique de cette discipline nouvellement introduite dans l'établissement ([7]). Loin d'être démentie ultérieurement, cette étroite connivence entre l'économie et le régime juridique de l'industrie sera encore confortée dans les leçons d'économie politique dispensées par le même Jean-Baptiste Say dans le cadre plus prestigieux du Collège de France, à partir de 1831. Jean-Baptiste Say intègre désormais, au cœur de l'économie politique, l'ensemble "des règlements que l'on fait relativement à l'industrie manufacturière" ([8]). L'année suivante, il défendra plus explicitement la nécessité de relier les deux types d'enseignement juridique et économique : "II est à regretter qu'il n'y ait

[5] LEVASSEUR, "L'enseignement de l'économie politique au Conservatoire des Arts et Métiers", *Revue internationale de l'enseignement*, 1901, notamment p. 211-228.

[6] Idem, p.212. En ce sens, également : J.B. SAY, "Discours d'ouverture du cours d'économie industrielle prononcé le 2 décembre 1820", in *Œuvres diverses*, Paris, Guillaumin, 1848, p.136, note 2 ; R. SAINT-PAUL, "Say Jean-Baptiste, Professeur d'Economie industrielle" (1819-1832), in *Les Professeurs du Conservatoire national des arts et métiers. Dictionnaire biographique*, Dir., C. FONTANA, A. GRELON, Paris, INRP, 1994, p. 540-549.

[7] J.B. SAY, "Discours d'ouverture du cours d'économie industrielle prononcé le 2 décembre 1820", *op. cit*., p.136 ; "Discours d'ouverture du cours d'économie industrielle", novembre 1838, *op. cit*., p. 152-153.

[8] J.B. SAY, "Discours d'ouverture du cours d'économie politique de l'année scolaire 1831-1832", in *Œuvres diverses,* op. cit., p.172.

point de chaire d'économie politique organisée à l'Ecole de Droit… Il ne suffit pas que la jeunesse studieuse connaisse les lois existantes, il faut qu'elle apprenne à en faire de bonnes" ([9]).

Sans doute est-ce à l'aune de ces exhortations qu'il faut interpréter l'articulation du *Cours complet d'économie politique pratique* du célèbre économiste français, dont l'une des neuf parties de l'édition de 1852 ([10]) rend compte du profond intérêt porté par son auteur à l'environnement juridique et institutionnel du moment : elle est intitulée "Influence des institutions sur l'économie des sociétés" ([11]), thème auquel l'auteur consacre quelque vingt-six chapitres dans un ensemble où voisinent, dans la plus étroite intimité, des éléments empruntés aux registres traditionnels de l'économie politique, aux côtés de développements à caractère strictement juridique, tels que la transmissibilité des fonds industriels ([12]).

Plus symptomatique est le fait que l'on retrouve, au cœur de cette quatrième partie du cours, l'essentiel des questions qui feront l'objet, à quelque trois années d'intervalle, d'une publication spécifique sous le titre de *Traité pratique de droit industriel*.

En effet, en 1855, Ambroise Rendu fait paraître une vaste étude accompagnée des formules en usage "dans les principaux actes industriels" aux fins d'éclairer, précise l'auteur, "ce vaste ensemble qu'on peut appeler droit industriel". Il est vrai qu'à cette date, une grande indétermination continue de peser sur le régime juridique applicable à l'activité industrielle dans la mesure où les sources normatives restent encore, pour le moins, disparates. C'est d'ailleurs ce que relève l'auteur dans les premières lignes introductives de son *Traité* pour mieux souligner l'intérêt de son entreprise ([13]).

Pourtant, ce *Traité* à l'usage des professionnels de l'industrie ne mériterait pas d'autre attention si l'on ne retrouvait exactement, au sein de cette entreprise, la matière première des développements juridiques contenus dans le cours d'économie politique pratique de Jean-Baptiste Say. Propriétés industrielles (Chap. IV), propriétés littéraires (Chap. VI), brevets d'invention (Chap. XXI) ([14]) : tous ces thèmes du *Cours complet d'économie politique pratique,* réédité en 1852, allaient constituer, trois ans plus tard, le cœur du *Traité* d'Ambroise Rendu qui leur consacrera la seconde partie de son exposé consacrée au régime juridique de l'industrie ([15]). A l'heure où aucun enseignement spécifique sur cette

---

[9] "Discours d'ouverture du cours d'économie politique prononcé pour l'ouverture de l'année scolaire 1832-1833", Collège de France, in *Œuvres diverses,* op. cit., p.187.

[10] L'édition de 1852 est publiée par son fils Horace SAY, augmentée de notes.

[11] Ce *Cours complet d'économie politique pratique* fait l'objet d'une publication en six volumes en 1828 et 1829.

[12] On retrouve cette même solidarité entre l'économie et le droit dans le propos introductif du cours professé au Collège de France par BAUDRILLART, à partir de 1852 : *Manuel d'économie politique,* Paris, Guillaumin, 3ème éd. , 1872, p.36.

[13] A. RENDU, *Traité pratique de droit industriel* Paris, Cosse, 1855.

[14] J.B. SAY, *Cours complet d'économie politique pratique*, Tome I, Paris, Guillaumin, 1852, 3ème édition, augmentée de notes, par Horace SAY, son fils.

[15] La première partie est consacrée au régime administratif des établissements industriels et distingue entre le régime des établissements dangereux, insalubres ou incommodes et les établissements industriels soumis à des règlements spéciaux. La troisième partie, sous le titre "Des obligations industrielles", porte d'une part, sur les rapports entre "les maîtres et les

matière ne figure au rang des disciplines juridiques officiellement consacrées par les programmes des facultés de droit, le droit industriel apparaît donc tout au plus comme une excroissance de l'économie politique.

Cette première forme d'émancipation doctrinale du droit industriel vis-à-vis de l'économie politique, à l'instigation d'Ambroise Rendu, ne devait pas pour autant signer la reconnaissance de la spécificité pédagogique du dispositif normatif relatif à l'activité industrielle. En effet, au XIX^{e} siècle, une autre discipline, le droit administratif, pouvait tout aussi légitimement prétendre incorporer dans son champ d'étude l'encadrement juridique de l'activité industrielle.

Cette ambition, du reste, ne pouvait paraître dénuée de fondement historique puisqu'en 1847 déjà, un projet de loi déposé par Salvandy entendait précisément diversifier l'enseignement du droit administratif sur la base de la législation industrielle : il s'agissait alors d'établir une liaison nouvelle entre le droit public et les sciences sociales ([16]). Par ailleurs, l'intégration de la législation relative à l'industrie dans le corps du droit administratif pouvait trouver un autre élément de justification dans le fait que les établissements industriels dangereux, insalubres ou incommodes, demeuraient soumis à un régime sévère d'autorisation et de surveillance administrative. Les faits, d'ailleurs, devaient donner raison aux anticipations de Salvandy puisqu'en 1863, une intervention ministérielle allait s'avérer nécessaire pour essayer de mettre un terme aux tentatives d'absorption complète du droit industriel dans le cours de droit administratif ([17]).

On comprend aisément que le ministre en charge des questions d'enseignement ait pu souhaiter soulager le contenu du cours de droit administratif de toutes ces questions relatives au droit industriel qui, d'une part, pouvaient logiquement prétendre à trouver place au sein d'un cours de droit commercial, au titre de l'étude de la propriété commerciale et industrielle, et auxquelles, d'autre part, les facultés de droit avaient toujours la possibilité de consacrer un enseignement spécifique dans le cadre du régime des cours complémentaires.

Enfin, l'exclusion des questions industrielles du cours de droit administratif, édictée par la circulaire du 15 juin 1863, apparaissait d'autant plus légitime que le ministère s'apprêtait précisément à introduire l'enseignement de l'économie politique dans le cursus des études juridiques en ménageant, du même coup, la possibilité d'introduire officiellement le droit industriel au cœur des facultés de droit. Les professeurs chargés de ce cours sauront mettre à profit la liberté pédagogique dont ils disposeront pour faire œuvre d'innovation en élargissant le champ disciplinaire de leur enseignement.

---

personnes placées sous leur dépendance", d'autre part, sur les rapports "des fabricants entre eux et avec le public" : A. RENDU, *op. cit*.

[16] P. LEGENDRE, *Histoire de l'administration,* Paris, PUF, 1968, p. 13.

[17] Circulaire relative à l'exécution de l'arrêté du 31 décembre 1862 déterminant le programme des cours de droit administratif dans les facultés de droit, A. DE BEAUCHAMP. *op. cit*., 1882, II, p. 627.

B. Les novateurs : le monopole des professeurs d'économie

Une année après les mises en garde ministérielles contre l'intégration du droit industriel dans le corpus des enseignements de droit administratif, l'économie politique allait connaître une première forme, encore modeste, de consécration universitaire, non sans susciter les réticences d'un certain nombre de membres actifs de la Société d'Economie Politique. En son sein, quelques voix s'élèvent pour faire observer que la mise en place d'un enseignement officiel d'économie politique risquerait d'affecter la liberté pédagogique des professeurs, dans des domaines par nature susceptibles d'aller à l'encontre de la politique économique gouvernementale ([18]). Néanmoins, le décret du 17 septembre 1864 portant création d'une chaire d'économie politique à la faculté de droit de Paris, ne devait apporter aucune entrave à la liberté pédagogique de son premier titulaire, Anselme Batbie, professeur suppléant de droit administratif. Sans doute est-ce la raison pour laquelle le *Journal des Economistes,* tout comme la Société d'Economie Politique, allaient accueillir comme une victoire le rapport présenté à cette occasion par Victor Duruy, ministre de l'Instruction publique ([19]). Aux yeux de ce dernier, l'économie politique, introduite dans la troisième année des études juridiques, n'apparaissait pourtant qu'au rang modeste de nouveau rameau des enseignements juridiques présentant le double avantage d'être en adéquation parfaite avec les aspirations politiques libérales du moment et de constituer un heureux antidote au risque de propagation des idées socialistes ([20]).

Il reste que la présentation du nouveau cours d'économie politique, dispensé dans l'enceinte la faculté de droit de Paris, en 1864, s'attache essentiellement à la définition des spécificités méthodologiques respectives de l'économie et du droit. Ainsi, aux yeux de Batbie, l'économie entretient un rapport de complémentarité très étroit avec les sciences juridiques dans la mesure où, insiste-t-il, la législation positive influe directement tant sur la distribution que sur le développement des richesses ([21]). Il est vrai que cette question du tracé des frontières scientifiques respectives entre l'économie politique et le droit commence alors à préoccuper vivement ceux qui, dans le monde des professeurs de droit, restent encore réticents à l'introduction de cet enseignement dans les facultés. Sans doute est-ce la raison pour laquelle Batbie choisit d'articuler son cours introductif autour de l'idée d'une parfaite symétrie entre la science de l'utile (l'économie) et la science du juste (le droit), discipline maîtresse qui, remarque-t-il, demeure en tout état de cause la "sœur aînée" de l'économie politique ([22]). On conçoit, dans ces conditions,

---

[18] *Journal des économistes*, septembre 1863, "Société d'Economie Politique", réunion du 5 août 1863, p. 458 et suiv.

[19] J. GARNIER, "Création d'une chaire d'économie politique à la faculté de droit de Paris", *Journal des économistes*, octobre 1864, p.10.

[20] V. DURUY, "Rapport relatif à la création d'une chaire d'économie politique à la faculté de droit de Paris", 17 septembre 1864, A. DE BEAUCHAMP, *op. cit*., II, p. 657.

[21] A. BATBIE, "Ouverture du cours d'économie politique à la faculté de droit de Paris", *Journal des économistes*, décembre 1864, p. 374.

[22] *Idem*, p. 370.

que ces heureuses coïncidences entre le juste et l'utile aient pu appeler l'intégration de nombreuses questions d'ordre spécifiquement juridique au sein de ce premier cours d'économie politique organisé par la faculté de droit de Paris.

Au total, l'année 1864 ne marque pas une date capitale dans l'évolution du contenu des enseignements économiques dispensés en France. L'élévation de l'économie politique au rang de discipline universitaire ne parvient toujours pas à mettre fin à la solidarité, depuis longtemps avérée, des enseignements juridiques et économiques ([23]). En fait, le cours de Batbie continue d'offrir de nombreux témoignages d'interférence entre l'économie politique et le droit, ce que le professeur parisien choisit d'illustrer à l'aune des trois branches maîtresses des études juridiques du moment : le droit civil d'une part, à travers l'examen des articles du Code relatif "à la faculté de donner et de tester, la réserve et la quotité disponible" ; le droit commercial d'autre part, notamment dans ses dispositions concernant les effets de commerce et les établissements de crédit ; le droit administratif surtout, car "en matière administrative, les rapports du droit avec l'économie politique sont tellement abondants que lorsque nous en arriverons là, je pourrai me faire illusion au point de croire que je n'ai pas cessé d'être un de vos professeurs de droit administratif" ([24]).

En réalité, si en 1864, l'économie politique pénètre avec la plus grande discrétion dans l'enceinte de la faculté de droit de Paris, ce n'est qu'une décennie plus tard, à l'occasion de la généralisation de cet enseignement dans le programme de la seconde année des études de licence en droit, que la question du tracé des frontières entre les sciences économiques et juridiques allait réellement se poser pour la première fois. Il est vrai que le contexte intellectuel du moment était idéalement propice à la polémique universitaire car cette mesure, édictée par le décret du 26 mars 1877, allait heurter les susceptibilités d'un certain nombre d'économistes jaloux de leurs prérogatives et inquiets de voir confier ces enseignements aux seuls juristes. Ce décret devait tout aussi fortement mécontenter une minorité active de juristes, restée fermement attachée au respect souverain des programmes traditionnels, et craignant une mise en cause progressive de l'hégémonie des sciences juridiques au profit des sciences sociales ([25]).

Beaucoup plus sereine, en revanche, la tonalité des discussions préparatoires entamées au sein du Conseil supérieur de l'Instruction publique, à cette occasion, témoigne de l'unanimité en faveur de la

---

[23] On sait, par exemple, qu'entre 1839 et 1876, dans son cours de "législation industrielle" du Conservatoire des Arts et Métiers - dispensé, à partir de 1864, sous le nouveau titre de "Cours d'économie politique et de législation industrielle"- Wolowski accorde une large préférence aux questions économiques. En ce sens, pour le détail des enseignements dispensés sous ce titre par Wolowski : P. MARKIEWICZ, "Wolowski Louis, professeur de législation industrielle, professeur d'Economie politique et de législation industrielle", in : *Les Professeurs du Conservatoire national des arts et métiers.* op. cit., p. 677-685.

[24] A. BATBIE, *op. cit*., p. 374.

[25] C. TURGEON, "L'enseignement des facultés de droit de 1879 à 1889", *Revue internationale de l'enseignement*, 1890, notamment, p. 294-295.

généralisation de l'étude de "l'économie sociale" ([26]), toujours créditée, tout autant qu'au temps du Second Empire, de saines vertus répulsives à l'encontre de ces "fausses théories qui ne trouvent crédit auprès d'un trop grand nombre d'individus que parce que les vrais principes ne sont pas suffisamment connus" ([27]). C'est donc essentiellement sur le fondement d'une étroite solidarité entre l'économie et le droit, science qui "relève, à certains égards, de l'économie politique" ([28]), que repose la décision d'extension des enseignements économiques à toutes les facultés de droit françaises. Il est vrai qu'en l'absence de directive officielle en matière de programme, les professeurs de droit chargés d'assurer ces enseignements n'allaient pas manquer de rappeler avec force argument la solidarité originelle entre les sciences juridiques et économiques. En témoignent, les leçons inaugurales effectuées dans les différentes facultés de droit françaises, ainsi que les principaux manuels d'économie politique publiés dans le sillage du décret de 1877. De ce point de vue, le cours professé à la faculté de droit de Paris par Paul Cauwès et publié en 1881, apporte un éclairage particulièrement intéressant sur la question.

Il apparaît néanmoins, à la lecture des enseignements de Paul Cauwès, que désormais le travail, beaucoup plus que le statut juridique de l'activité industrielle, constitue le véritable point d'intersection entre le juste et l'utile. C'est du moins ce qui ressort des développements introductifs du volumineux *Précis du cours d'économie politique* dont le seul sous-titre - *analyse des questions de législation économique* - évoque l'étroite imbrication entre l'économie et le droit.

Pourtant, en dépit de ce sous-titre éloquent, Paul Cauwès limite son ambition à introduire dans le registre de la législation économique, l'ensemble des domaines dans lesquels le législateur "doit surtout avoir égard aux enseignements de l'économie politique", autrement dit, l'encadrement législatif de l'activité économique dans lequel, estime-t-il, les considérations d'utilité sociale l'emportent sur celles de justice. C'est à ce titre que, selon lui, relèvent de la législation économique l'économie rurale, le système monétaire, le crédit, les banques, les chemins de fer, les canaux, ou encore la marine marchande ([29]). C'est dire qu'en réalité, la législation économique ne présente aucun caractère de juridicité et qu'elle n'emprunte sa dénomination qu'à ses procédés formels d'élaboration. En revanche, aux frontières de l'économie et du droit, Paul Cauwès situe plus précisément les questions relatives au travail. La définition de l'économie politique qu'il propose, atteste très clairement ce lent glissement des centres d'intérêt juridiques, qui commence à s'opérer dans les cours d'économie politique, de l'étude du droit industriel vers la législation consacrée au statut du travail. A l'évidence, à partir des années 1880, le travail commence à s'imposer comme l'un des enjeux

[26] Ce terme est alors préféré à celui "d'économie politique" même si, comme le relève Levasseur, "l'expression d'économie sociale n'a pas elle-même un sens déterminé", art. cité, p. 394, note 2.

[27] Décret du 26 mars 1877 relatif aux matières d'enseignement et d'examens dans les facultés de droit, note pour le Conseil supérieur, A. DE BEAUCHAMP, *op. cit*., III, 1884, p. 148.

[28] *Idem*, p. 148.

[29] P. CAUWÈS, *Précis du cours d'économie politique exposé à la faculté de droit de Paris*, Paris, Larose et Forcel, 1882, 2ème éd.,Tome I, p. 29.

pédagogiques majeurs de l'économie politique ([30]) et l'on assiste à un véritable déplacement du centre de gravité de la relation entre le droit et l'économie politique. Ainsi, Cauwès intègre-t-il, au titre de l'étude de l'économie sociale et industrielle, les principaux registres d'expression de cet embryon de droit du travail qui a commencé de voir le jour dès la seconde moitié du Second Empire.

Par ailleurs, et plus classiquement, le droit industriel fait également une discrète incursion dans le *Précis* de Paul Cauwès, au titre de la *Police économique des industries manufacturières* ([31]). A l'évidence, cette relégation du droit industriel au second plan des pôles d'intérêts pédagogiques de Paul Cauwès profite directement à la réglementation du travail. Ce désintérêt relatif à l'égard du droit industriel peut toutefois trouver à s'expliquer par le fait que cette matière fait désormais l'objet de publications spécialisées qui permettent d'en mieux circonscrire le domaine que les enseignements purement économiques.

Cette désaffection des économistes envers le droit industriel n'est nullement propre aux enseignements dispensés dans la capitale, car elle trouve une éclatante confirmation dans un autre cours d'économie politique publié, la même année, sur l'initiative du doyen de la faculté de droit d'Aix-en-Provence, Alfred Jourdan, qui prend résolument le parti d'exclure de ses enseignements le droit administratif et le droit industriel, "pour des raisons tirées de la nature des choses" ([32]). Pour autant, tout comme son homologue parisien Paul Cauwès, Alfred Jourdan ne manque pas d'aborder "la question sociale" et d'inclure, dans une partie de ses développements relatifs au "socialisme des ouvriers", nombre d'éléments empruntés au statut du travail tels que l'arbitrage, la participation aux bénéfices, les associations ouvrières ou encore les grèves ([33]).

Au total, il semble bien que l'introduction, d'abord timide, puis la généralisation des enseignements économiques dans les facultés de droit, devait finalement produire un résultat paradoxal. Le droit industriel, qui, à l'origine, constituait le cœur des enseignements juridiques dispensés par les économistes, allait progressivement disparaître des cours et manuels d'économie politique, après avoir été évacué des enseignements de droit administratif par la circulaire du 15 juin 1863. A l'inverse, la législation industrielle, totalement ignorée des programmes officiels, allait s'insinuer progressivement au cœur des enseignements économiques, à l'instigation d'un certain nombre de novateurs.

---

[30] *Idem*, p. 5.
[31] *Idem*, Tome I, p. 361 à 377.
[32] A. JOURDAN, *Cours analytique d'économie politique professé à la faculté de droit,* Paris, Rousseau, 1882, p. VIII ; voir également, *Des rapports entre le droit et l'économie politique ou philosophie comparée du droit et de l'économie politique*, Paris, Rousseau, 1884, p. 162-164.
[33] *Idem,* p. 329 et suiv.

II. – LA RECONNAISSANCE DE LA SPÉCIFICITÉ DE LA LÉGISLATION INDUSTRIELLE

Au cours des dernières décennies du XIX^e^ siècle, la vie des facultés de droit françaises est ponctuée par une série de réformes majeures qui affectent le cursus des études. L'enseignement de la législation du travail va bénéficier au premier chef de cet environnement propice à la réflexion sur le contenu des enseignements juridiques. Véritable gage d'ouverture sur la réalité économique et sociale, la "législation industrielle" va donner une impulsion considérable à la recherche universitaire qui ne tarde pas à opérer un travail de compilation et d'analyse dans une discipline ressortissant traditionnellement davantage de l'économie politique que de la science juridique.

Le premier effet de l'introduction de cet enseignement va être d'enrichir considérablement la réflexion sur les contenus concrets et le champ disciplinaire de cette toute nouvelle discipline universitaire (*A*). Pourtant, de nombreuses questions ne vont pas tarder à se poser lorsqu'il s'agira de définir la spécificité de ce vaste ensemble normatif : ces questions vont d'ailleurs alimenter un véritable débat de doctrine sur la qualification même du cours. Les hésitations terminologiques entre "législation industrielle" et "législation ouvrière" sont là pour témoigner des enjeux à la fois juridiques mais aussi politiques nés autour de ce nouvel enseignement (*B*).

A. La consécration réglementaire de la législation industrielle : le temps des juristes

"Il faut reconnaître que, dans nos facultés, toutes les nouveautés d'enseignement ont été d'abord vues d'un fort mauvais œil…. Depuis lors, les études économiques et administratives ont pris leur revanche" ([34]).

C'est en ces termes, qu'en 1890, Charles Turgeon rendait hommage à la généralisation des cours d'économie politique à toutes les facultés de droit, ainsi qu'aux nombreuses innovations pédagogiques introduites au cours de la décennie précédente. Assez curieusement, Charles Turgeon passait sous silence une autre innovation résultant du décret du 24 juillet 1889, notamment la possibilité, pour les étudiants de licence, de choisir trois enseignements semestriels parmi lesquels la législation industrielle figurait au même rang que des disciplines beaucoup plus anciennement enracinées dans les enseignements des facultés de droit. Sans doute, cette réforme était-elle encore trop récente pour que l'on put d'emblée se risquer à en mesurer les effets. Plus vraisemblablement, il semble que l'introduction de la législation industrielle ne pouvait apparaître comme une innovation radicale dans la mesure où les enseignements d'économie politique, depuis quelques années déjà, s'étaient appropriés le champ d'étude du régime juridique de l'industrie et, beaucoup plus récemment, celui des relations de travail. D'ailleurs, à lire les premiers cours dispensés dans cette toute nouvelle discipline, on constate toujours une singulière

[34] Ch. TURGEON, *art. cité.* , p. 299.

symétrie entre l'économie politique et la législation industrielle, comme si les deux types d'enseignements ne parvenaient pas encore à se scinder définitivement.

A ce titre, la leçon inaugurale du cours professé, dès 1891, à la faculté de droit de Bordeaux et publiée par le *Revue Internationale de l'Enseignement*, offre une illustration saisissante. Son auteur, Henri Saint-Marc, y expose les grandes articulations d'un enseignement qu'il insère dans une double perspective économique et juridique, non sans avoir préalablement souligné les difficultés de son entreprise : "Calme et heureuse est la besogne du juriste qui étudie le droit fixé… Celle du juriste qui étudie le droit nouveau est au contraire troublée et incertaine. Il faut que, sous la législation d'aujourd'hui (…), il voie la législation de demain, la prépare par ses critiques, la dirige par ses écrits" ([35]). Mais en fait de droit nouveau, seule la dernière partie de ce cours, exclusivement vouée à l'examen du droit des relations professionnelles, conserve une tonalité spécifiquement juridique : "Comment, interroge Henri Saint-Marc pour annoncer son programme d'étude portant sur le régime juridique du travail, se réglerait la concurrence des producteurs entre eux ?" ([36]).

Un autre élément contribue tout aussi fortement à rappeler l'étroite filiation intellectuelle entre les cours d'économie politique et la nouvelle option de législation industrielle : en effet, Henri Saint-Marc continue d'intégrer le droit industriel au cœur même de son enseignement ([37]). A l'évidence, en cette année universitaire 1891-1892, une relative indétermination terminologique tout autant qu'un certain flottement conceptuel pèse encore sur cette nouvelle discipline. D'ailleurs, Henri Saint-Marc désigne indifféremment son enseignement sous le titre de "droit industriel" ou de "législation industrielle", sans jamais chercher à dégager une éventuelle ligne de partage.

En réalité, il apparaît que l'introduction de la législation industrielle dans les programmes d'enseignement ne devait entraîner aucun changement substantiel dans la formation juridique proposée aux étudiants de licence. En effet, l'enseignement de l'économie politique, généralisé depuis plus d'une décennie et, de surcroît, assuré par des juristes, avait réussi à combler cette lacune et à remédier à l'inertie du ministère. Finalement, la législation industrielle continue d'apparaître comme un simple prolongement des enseignements économiques, dont elle ne parvient pas toujours pas à se démarquer nettement ([38]).

C'est dire qu'en aucun cas le décret du 24 juillet 1889 ne saurait faire

---

[35] H. SAINT-MARC, "Programme d'un cours de législation industrielle", *Revue internationale de l'enseignement,* 1892, p. 196.

[36] *Idem*, p. 197.

[37] *Idem*, p. 199 et suiv. .H. Saint-Marc prévoit d'étudier, au titre du droit de la propriété industrielle, le principe de la propriété de l'inventeur et en particulier, les marques de fabriques, les dessins, le nom commercial.

[38] Levasseur observe en effet, à la lumière des cours dispensés au Conservatoire des Arts et Métiers, qu'au cours de la décennie 1830, les professeurs d'une manière générale et Wolowski en particulier, considèrent que "l'esprit de la législation industrielle se trouve dans l'économie politique". Dans les programmes du Conservatoire des Arts et Métiers, la législation industrielle est d'ailleurs intégrée dans le cours d'économie politique et Levasseur rapporte qu'en 1855, la nouvelle chaire d'économie reçut le titre nouveau de "Cours d'économie politique et de législation industrielle", LEVASSEUR, *art. cité*, p. 215 et suiv.

date dans l'histoire de l'enseignement de la législation industrielle. C'est donc à tort que l'on continue d'y voir l'acte fondateur des enseignements de droit du travail dans les facultés de droit.

Néanmoins, d'autres éléments, et notamment la réforme des études de droit, vont contribuer à faire émerger cette discipline comme un enseignement autonome, doté d'une réelle spécificité par rapport aux cours traditionnels d'économie politique. Ces réformes, engagées à la fin du siècle et visant tant la licence que le doctorat, offriront en outre l'occasion d'entamer un débat de fond sur la finalité des études de droit. Cette réorganisation des études de droit est également à l'origine d'une large consultation des facultés de droit françaises organisée par le ministère de l'Instruction publique au cours de l'année universitaire 1893-1894. Bien qu'elle ne soit pas véritablement au cœur de ce débat, la place de la législation industrielle dans les enseignements est abordée à plusieurs reprises lors des discussions entamées au sein des facultés de droit.

Au cours de cette large consultation nationale, la faculté de droit de Lille se distingue particulièrement, tant par l'intérêt qu'elle manifeste envers la législation industrielle, que par l'effort de clarification qu'elle apporte sur le contenu de cet enseignement. Ainsi, l'assemblée des professeurs lillois propose-t-elle de répartir le contenu de ce cours entre la licence et le doctorat. Ce faisant, son rapporteur est amené à proposer d'opérer une dissociation, inédite à ce jour, entre les enseignements de législation industrielle - traditionnellement dispensés dans le cadre de la licence depuis le décret du 24 juillet 1889 - et ceux que l'assemblée propose d'introduire, à titre optionnel, dans le cadre du deuxième examen du doctorat en droit public. Ainsi, selon les vœux du professeur Lacour, rapporteur du projet, le cours de législation industrielle porterait, en licence, sur le droit industriel et, partant, sur "les matières qui se rattachent principalement au droit privé, telles que les marques de fabrique, les brevets d'invention, la législation des mines". Dans le cadre du doctorat de droit public en revanche, "il conviendrait d'envisager, précise-t-il, plus encore du point de vue des théories législatives que du droit positif, les questions si brûlantes d'actualité relatives au contrat de louage d'ouvrage, aux associations ouvrières, à la réglementation du travail, à l'assurance obligatoire contre les risques professionnels, etc." ([39]). Ainsi s'esquisse, sous la plume du rapporteur lillois, une première tentative de dissociation, en matière de législation industrielle, entre le champ du droit privé, dont relèverait le droit industriel, et celui du droit public, recouvrant plus spécifiquement le domaine de la législation ouvrière ([40]).

A l'évidence, en l'absence de directives en matière de programmes, facultés et enseignants continuent de rester totalement souverains dans la définition du champ disciplinaire de la législation industrielle. Pourtant, à

[39] *Enquêtes et documents relatifs à l'enseignement supérieur*, Doctorat en droit. Réforme, LV, Paris, Imprimerie nationale, 1894, p. 81.

[40] Les enseignements de doctorat sont d'ailleurs désignés sous la dénomination "législation industrielle et ouvrière", *idem*, p. 80.

la lumière des vœux formulés par les facultés de droit, on constate que cet enseignement, introduit par le décret du 24 juillet 1889, commence à être compris, non plus seulement comme une simple excroissance de l'économie politique, mais bien comme le prolongement naturel des études de droit public. Un autre indice témoigne de cette lente mutation qui s'opère et qui tend à reconnaître le caractère de véritable science juridique à la législation industrielle : en effet, au même moment, les économistes commencent à délaisser progressivement l'étude de la législation industrielle qui est de plus en plus regardée comme le domaine réservé des juristes. Ainsi, en 1893, soit l'année même où est organisée la consultation des facultés de droit, la troisième édition du *Cours d'économie politique* de Paul Cauwès n'aborde plus l'étude du droit industriel et n'accorde qu'une place résiduelle à la législation industrielle au titre des *Principes de la répartition sous le régime de l'entreprise* ([41]).

La réforme de 1895 apportera la confirmation éclatante de cette reconnaissance timide de la spécificité de la législation industrielle et de son intégration progressive dans le champ du droit public. En effet, le décret du 30 avril 1895 va affecter la législation industrielle à un double titre. Ainsi, la licence en droit fait-elle l'objet d'un recentrage autour des enseignements juridiques fondamentaux, aux dépens des cours optionnels introduits par le décret du 24 juillet 1889. C'est la raison pour laquelle seuls subsistent, parmi les enseignements semestriels, le droit international privé, les voies d'exécution, la législation financière, et le droit maritime en tant que prolongement du cours de droit commercial. La législation industrielle perd donc la place conquise en 1889 pour ne la retrouver qu'aux termes de la réforme de la licence en droit du premier août 1905 ([42]).

Cette réduction des choix d'options en licence est néanmoins compensée par la scission du doctorat en droit qui autorise une diversification des formations juridiques supérieures. Ainsi, deux sections de doctorat sont-elles mises en place : la section *sciences juridiques*, qui prolonge la tradition hégémonique du droit civil et de l'histoire du droit ; la section *sciences politiques et économiques,* qui consacre l'alliance du droit public et de l'économie politique, et dont la dénomination est préférée à celle de "sciences sociales", jugée trop vaste, et susceptible de prêter "à de fâcheuses interprétations" ([43]).

C'est au sein de ce second doctorat que, sous la dénomination "législation et économie industrielles", la législation industrielle, évacuée

---

[41] Encore ces développements ne prennent-ils place qu'au sein du tome III dans un paragraphe consacré à la police du travail : P. CAUWÈS, *Cours d'économie politique contenant l'exposé des principes, l'analyse des questions de législation économique,* 3ème éd., Larose et Forcel, 1893. Il est à noter que dans son *Précis du cours d'économie politique* de 1881, Cauwès abordait encore le droit industriel.

[42] Le décret d'août 1905 oblige les étudiants de licence à suivre, pendant un semestre, le cours de *législation industrielle* ou celui de *législation coloniale*. Dans son rapport au Président de la République, le ministre de l'Instruction publique Bienvenu Martin souligne la nécessité de faire une plus grande place aux études économiques et administratives et d'adapter les enseignements aux préoccupations de la société. *Cf* "Rapport au président de la République", 1er août 1905, A. DE BEAUCHAMP, op. cit., VI, 1909, p. 752 à 755.

[43] "La réforme des études de droit", procès-verbal de la séance du 5 avril 1895 du Conseil supérieur de l'Instruction publique, *Revue internationale de l'enseignement,* 1895, p. 501-502.

des enseignements de licence, trouve sa place au rang des matières optionnelles en concurrence avec la législation et l'économie rurales et la législation et l'économie coloniales.

Aux yeux du ministère, et à s'en tenir à l'intitulé du cours "législation et économie industrielles", il semble que la législation industrielle, même si elle s'intègre progressivement dans le champ du droit public, ne parvienne pas encore à imposer son émancipation totale vis-à-vis de l'économie politique, avec laquelle elle est une nouvelle fois jumelée. Un indice supplémentaire trahit d'ailleurs cette dépendance réglementaire persistante à l'égard de l'économie politique. En effet, lors du sectionnement de l'agrégation des facultés de droit organisé par l'arrêté du 23 juillet 1896, la législation industrielle, sous la dénomination "économie et législation industrielles", fait partie des épreuves susceptibles de faire l'objet d'un tirage au sort à l'occasion du concours de sciences économiques ([44]). Au vu d'ailleurs du rapport présenté par Esmein au Conseil supérieur de l'Instruction publique, la législation industrielle continue de faire "corps" avec l'économie politique dont la méthode, précise-t-il, est totalement différente du droit : "c'est la méthode d'observation, celle des sciences naturelles" ([45]).

En réalité, à défaut d'être consacrée par les autorités administratives, l'émancipation de la législation industrielle vis-à-vis de l'économie politique sera l'œuvre de la doctrine.

B. La consécration doctrinale de la législation industrielle : le temps des polémiques

La consécration officielle de la législation industrielle, même si elle reste de courte durée - de 1889 à 1895 - produit au moins un double effet : d'une part, les manuels d'économie commencent à délaisser ce champ d'investigation qui est, de plus, souvent regardé comme un prolongement du droit public, d'autre part, les premiers manuels spécialisés voient le jour. Cette œuvre doctrinale va contribuer le plus efficacement à dégager la spécificité de cet enseignement dont la substance est sans cesse plus dense ([46]). Dans cette entreprise de mise en forme théorique, deux grands juristes vont rapidement s'imposer comme des spécialistes incontestés, du fait des efforts qu'ils déploient pour éclairer l'originalité de cette nouvelle discipline : Paul Pic et Georges Bry. Tous deux publient des manuels de référence à une année d'intervalle, le premier en 1894, le second en 1895.

---

[44] L'article 5 de l'arrêté prévoit une épreuve orale portant sur l'économie et la législation industrielle, sur l'économie et la législation coloniales ou sur l'économie et la législation rurales : Arrêté portant réorganisation de l'agrégation des facultés de droit, A. DE BEAUCHAMP, V, *op. cit*., p. 615.

[45] ESMEIN, "Rapport présenté au Conseil supérieur de l'Instruction publique sur un projet d'arrêté portant réorganisation de l'agrégation des facultés de droit", A. DE BEAUCHAMP, V*, op. cit*., p.610.

[46] En ce sens, pour une vue d'ensemble : G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995, p. 222 et suiv. ; P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle - Première partie : législation du travail industriel*, Paris, Rousseau, 1894, p. 33-34.

C'est au juriste lyonnais Paul Pic que revient le mérite d'avoir le premier publié un manuel juridique exclusivement voué à l'étude de la législation industrielle. A ce titre, l'année 1894, beaucoup plus que le décret du 24 juillet 1889, constitue le véritable acte de naissance pédagogique de la législation industrielle. En effet, dans sa préface, le professeur lyonnais est amené à délimiter le champ d'investigation d'une discipline universitaire qui n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet d'aucune véritable tentative de définition doctrinale et que Paul Pic continue de désigner, indifféremment, sous les termes de *droit industriel* ou de *législation industrielle*. Mais pour l'heure, c'est bien plus une préoccupation scientifique que sémantique qui guide sa réflexion : "La législation industrielle *(…)*, comprend en réalité deux parties bien distinctes, sinon indépendantes l'une de l'autre : la législation du travail industriel et la législation de la propriété industrielle. Cette dernière est relativement ancienne *(…)*. La première, au contraire, sort à peine de la période de formation ; les lois fondamentales qui en constituent la charpente sont pour la plupart de date très récente" ([47]).

En fait, cette différenciation entre *législation du travail industriel* et *législation de la propriété industrielle,* s'inscrit dans le droit-fil des tentatives de définition du champ du droit industriel amorcées en 1855 par les travaux d'Ambroise Rendu. Depuis cette époque, en effet, le droit industriel, entendu en réalité comme la législation relative à la propriété industrielle, est reconnu comme un objet d'étude spécifique, détaché de la législation industrielle et, de surcroît, susceptible à lui seul de faire l'objet d'un enseignement spécialisé. C'est donc, semble-t-il, beaucoup plus par tradition historique, les économistes ayant frayé la voie au début du XIX^{e} siècle, et par commodité pédagogique, pour pallier l'absence d'uniformisation des programmes universitaires, que Paul Pic continue momentanément d'intégrer le droit industriel dans le champ de la législation industrielle. Ce défaut d'homogénéité scientifique entre droit industriel et législation industrielle, peut sans doute expliquer le fait que Paul Pic allait bientôt abandonner son projet initial de compléter son *Traité* par la publication d'un second volume, exclusivement consacré à l'étude de la propriété industrielle ([48]).

En cette fin de XIX^{e} siècle néanmoins, la première difficulté d'envergure, à laquelle se heurte l'auteur d'un traité d'une telle nature, est d'établir la spécificité de la législation industrielle, comprise dans son acception restrictive comme l'étude de la législation du travail ([49]). Or, en 1894, en raison précisément de l'intégration momentanée du droit industriel dans le champ scientifique de son *Traité*, l'entreprise de Paul Pic va s'avérer extrêmement difficile. Ainsi, le professeur lyonnais est-il contraint de borner son ambition à rechercher une qualification politique,

---

[47] P. PIC, *op. cit*., p. 1.

[48] "La seconde partie de notre *Traité* (qui fera l'objet d'un second volume, à paraître ultérieurement), sera consacrée à l'étude de la *propriété industrielle*. Sur cette seconde partie, depuis longtemps explorée en tous sens, notre prétention ne sera pas de faire œuvre originale, mais simplement de présenter… un exposé clair et précis…, des principes de notre législation sur les brevets, les marques et autres objets de la propriété industrielle…" : *idem*, p. 3. En réalité, ce second volume ne verra jamais le jour.

[49] P. PIC, *op. cit*. p. 2.

plutôt que juridique, de la législation industrielle. C'est qu'en effet, à défaut de pouvoir relier dans une même logique juridique droit industriel et législation du travail industriel, Paul Pic est amené de rechercher le plus petit dénominateur commun à ce vaste ensemble hétéroclite. Aussi, est-ce la notion de solidarité humaine qui lui permet d'intégrer dans une même perspective le droit industriel et la législation du travail industriel et de justifier le plan de son manuel : "L'Etat *(…)*, dans les doctrines sociales fondées sur la solidarité humaine, a une double mission à remplir : une mission de police et une mission de tutelle" ([50]).

Le *Cours élémentaire de législation industrielle* de Georges Bry, publié l'année suivante, obéit à une logique identique, et embrasse dans le même champ pédagogique travail industriel et propriété industrielle, qui constituent l'axe de la division bipartite du plan de cette publication. Néanmoins, confronté à la même nécessité de relier au sein d'un ensemble homogène les deux composantes de son enseignement, Georges Bry choisit une option différente de celle de son prédécesseur. Au lieu du principe de solidarité, qui avait permis à Paul Pic d'articuler les deux parties constitutives de son *Traité*, c'est au contraire l'idée de liberté qui, selon Georges Bry, tient lieu de "principe fondamental de la législation industrielle" ([51]).

Si, effectivement, les deux premiers auteurs de manuels se retrouvent momentanément pour circonscrire le champ d'application de la législation industrielle, la définition des principes politiques fondateurs de cet enseignement, solidarité ou liberté, échappe déjà au consensus.

Un second élément, la place du droit industriel, ne va pas tarder à séparer Paul Pic et Georges Bry. En effet, la seconde édition du *Traité* de Paul Pic, sous-titrée *Lois ouvrières* et publiée en 1903, est désormais exclusivement consacrée à la législation du travail. La *Préface* du professeur lyonnais, atteste d'ailleurs très clairement la double évolution des idées de Paul Pic sur le contenu de son enseignement. D'une part, en effet, Paul Pic estime que désormais la législation ouvrière et la propriété industrielle ne présentent plus aucune unité scientifique et qu'elles sont suffisamment particularisées pour être dissociées. Sans doute est-ce la raison pour laquelle Paul Pic abandonne la dénomination générique *droit industriel* pour désigner le contenu de son enseignement. Ainsi, remarque-t-il d'emblée, "la législation spéciale sur la propriété industrielle (droit industriel *stricto sensu*)…, offre au fond plus d'affinités avec le droit commercial" ([52]). Cette dissociation va, d'autre part, permettre d'opérer une première qualification juridique, et non plus simplement politique, de la législation industrielle, comprise dans sa nouvelle acception comme l'ensemble de la législation ouvrière : "La législation dite ouvrière

[50] *Idem*, p, 28.
[51] G BRY, *Cours élémentaire de législation industrielle*, Paris, Larose, 1895, p. 6-8.
[52] P. PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle - Lois ouvrières,* op. cit., p. VIII. "Il y a donc tout avantage, écrit encore Paul Pic, et pour la clarté de l'exposition et, pour l'unité scientifique de l'œuvre, à disjoindre la propriété industrielle de la législation ouvrière, au lieu de les confondre, comme on le fait encore parfois, sous la dénomination générique de *législation industrielle"*, p. IX.

constitue dès aujourd'hui une branche du droit autonome, très différente par son esprit (puisqu'elle n'est que de l'*économie sociale appliquée*), et par ses méthodes, de toutes les autres branches du droit, y compris la législation spéciale sur la propriété industrielle" ([53]).

Cette reconnaissance de l'autonomie de la législation du travail, par rapport aux autres branches du droit, constitue sans conteste le véritable acte de naissance doctrinal d'un enseignement, jusqu'alors conçu comme une excroissance du droit public, à la mesure des nouvelles missions de police et de tutelle de l'Etat ([54]). La consécration de la spécificité de la législation industrielle, comme une "mise en œuvre des principes de l'économie sociale" ([55]), témoigne à cet égard d'une évolution notable par rapport au précédent *Traité* de Paul Pic. Certes, dans la seconde édition de son manuel, l'économie sociale reste définie d'une façon très générale, comme "l'ensemble des institutions sociales multiples, dues à l'action parallèle de l'Etat et de l'initiative privée en vue d'améliorer la condition matérielle, juridique, ou morale de l'ouvrier ou de l'employé" ([56]).

Mais, en réalité, c'est au cœur de l'exposé du programme de la revue *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale*, fondée en 1900 et co-dirigée par Paul Pic et Justin Godart ([57]), que l'on peut mesurer la portée du lien organique entre la législation industrielle et l'économie sociale, et constater à quel point, aux yeux du maître lyonnais, la législation industrielle est désormais affectée d'un réel particularisme juridique par rapport au droit commun : "Pour l'économie politique classique, écrit Justin Godart, un homme est une force qui n'a de valeur qu'autant qu'elle peut être appliquée à la production. Pour l'économie sociale, l'homme, force industrielle, doit remplir sa fin, qui est de travailler pour la vie individuelle et sociale, mais aussi doit éveiller, développer tout son être moral ; c'est une nécessité sociale de considérer chaque individu comme pouvant et devant indéfiniment et indistinctement s'élever"([58]).

Incontestablement, le lien organique entre l'économie sociale, ainsi définie, et la législation ouvrière, nouvellement circonscrite, contraste fortement avec l'ancrage traditionnel de la législation industrielle au cœur de l'économie politique libérale, ancrage qu'un Georges Bry ne cessera d'ailleurs de défendre avec la plus grande fermeté ([59]). De ce point de vue, le second *Traité* de Paul Pic restitue, mieux que tout autre, la trace de la fracture qui commence à s'opérer au sein de la doctrine juridique française, à propos de l'insertion de la législation industrielle au sein du

---

[53] *Idem*, p. VIII.

[54] P. PIC, *Traité…* 1ère éd., op. cit., p. 28.29.

[55] P. PIC, *Traité…* 2ème éd., op. cit., p. VIII. L'économie sociale, écrit encore Paul Pic est "inséparable de la législation ouvrière", p. XI.

[56] *Idem*, p. XI, voir également p. 984.

[57] Justin Godart a prêté son concours à Paul Pic pour la partie historique de l'introduction de son *Traité* et pour la révision de ses développements consacrés à l'économie sociale.

[58] J. GODART, "L'économie sociale", *Questions pratiques de législation ouvrière et d'économie sociale,* n°1, février 1900, p.45. Dans le même numéro, Paul Pic écrit : "Cette législation nouvelle, issue d'une réaction nécessaire contre l'abstentionnisme égoïste et à courte vue de l'économie politique libérale du milieu de ce siècle, a reçu dans le langage courant la dénomination de "*Législation ouvrière"*, Paul PIC, "La législation ouvrière", p.2.

[59] En ce sens : G. BRY, *Cours élémentaire de législation industrielle : Les lois du travail industriel et de la prévoyance sociale*, Paris, Sirey, 1921, p.2.

droit positif français. On constate, en effet, qu'au couple traditionnel "*économie politique libérale*" - "*législation industrielle*", commence à être opposée la liaison organique entre l'économie sociale et la législation ouvrière. De ce point de vue, la seconde édition du *Traité* de Paul Pic, apparaît comme la première tentative de formalisation théorique de l'insertion de la législation industrielle et de sa composante ouvrière, dans le droit positif. "Législation *tutélaire*", ayant pour objet de "protéger le travailleur isolé contre l'employeur, de maintenir l'équilibre entre le capital et le travail" ([60]), cette nouvelle branche du droit est désormais affectée d'un tel particularisme - la protection des plus faibles - qu'elle contredit, aux yeux d'un Paul Pic, la logique d'égalité juridique des parties, tout autant que le principe d'autonomie de la volonté, inscrits au cœur du droit commun. De la même façon, le *Traité* de Paul Pic annonce une quasi-absorption de la législation industrielle par la législation du travail, qui en constitue désormais la composante essentielle, en raison notamment de l'exclusion du droit industriel ([61]). En outre, l'ouvrage de Paul Pic inaugure la naissance d'une polémique, au sein du cercle restreint des auteurs spécialisés dans cette discipline, sur la véritable nature de cet enseignement et, partant, sur la dénomination la mieux appropriée.

La législation industrielle doit-elle être comprise, dans son acception traditionnelle, comme la transcription juridique des principes de liberté de l'industrie et de libre concurrence inscrits au cœur de l'économie politique libérale ? ([62]). Dans cette hypothèse, privilégiée par Georges Bry, rien ne justifie de souligner une éventuelle spécificité par rapport au droit commun en adoptant la dénomination nouvelle de "législation ouvrière". Tout au plus apparaît-il possible de mieux marquer le rétrécissement du champ d'étude de la législation industrielle aux dépens du droit industriel, en choisissant de la désigner sous les termes de "réglementation du travail" ([63]) ou de "lois du travail". Cette attitude de prudente neutralité, illustrée notamment par Henri Capitant ([64]), remporte effectivement quelques suffrages chez les auteurs spécialisés dans cette matière ([65]).

---

[60] P. PIC, *Traité* …, op. cit, préface, p. VIII. En ce sens voir également, "*La législation ouvrière*", art. cité, p.2.

[61] P. PIC, *Traité* …, op. cit, préface, p. IX.

[62] G. BRY, *Cours élémentaire*…, *op. cit*, 1921, p. 2, §2 "Principe fondamental de la législation industrielle : la liberté du travail".

[63] En ce sens T. ROTHE, *Traité de droit naturel théorique et appliqué*, Tome VI, *Droit laborique corporatif*, Paris, Sirey, 1912, "De la réglementation du travail", n°347, p. 261.

[64] Dans son *Cours de législation industrielle* publié en 1912, Henri CAPITANT exclut sans autre explication de son champ d'étude la propriété industrielle qui constitue pourtant, à ses yeux, la seconde composante de la législation industrielle à côté de la "législation du travail ou de la prévoyance sociale", expression qu'il préfère à celle de législation ouvrière, Paris, Pedone, p. 3. Dans l'édition de 1921, publiée conjointement avec Paul CUCHE, Henri Capitant place, au rang des objectifs de la législation du travail, la nécessité d'assurer "aux deux parties contractantes dans le contrat de travail les libertés indispensables pour en discuter les conditions sur un pied d'égalité". *Cours élémentaire de législation industrielle*, Paris, Dalloz, p. 8.

[65] En ce sens, A DUPRAT, A SAILLARD, *Code annoté de réglementation du travail dans l'industrie*, Paris, Berger-Levrault, 1897. Outre une première partie portant sur l'historique de la réglementation du travail en France, l'ouvrage n'a d'autre ambition que de présenter un tableau détaillé des textes législatifs, décrets, arrêtés, circulaires et lettres ministérielles relatifs à la question ; voir également A. BÉCHAUX, *La réglementation du travail*, Paris, Lecoffre, 1904. L'auteur récuse la dénomination "législation ouvrière" ou "sociale". Dans son avant-propos, l'auteur fait clairement état de ses préférences en faveur de la liberté du travail qui implique à ses

Cet enseignement doit-il, au contraire, être regardé, à la manière de Paul Pic, comme ayant "une physionomie propre", comme une véritable "branche du droit autonome, très différente par son esprit et par ses méthodes de toutes les autres branches du droit" ([66]) auquel cas, la dénomination usuelle de législation industrielle ne conserve plus aucune raison d'être et doit être remplacée par celle de "législation ouvrière".

Dans le sillage du maître lyonnais, d'autres auteurs de manuels se rangent à cette dernière solution, qui leur paraît mieux à même de mettre en relief le réel particularisme de cette discipline juridique nouvelle. Pourtant, chez ceux-là mêmes qui optent pour la nouvelle dénomination de "législation ouvrière", les attitudes restent fort contrastées et peuvent parfois être interprétées comme un moyen de dénoncer la rupture d'égalité civile entre les citoyens engendrée par le nouveau statut ouvrier. Ainsi, certains auteurs, à l'instar de Frèrejouan du Saint dans son *Code annoté de législation ouvrière*, soulignent d'autant plus volontiers le caractère tutélaire et dérogatoire de la législation ouvrière qu'ils déplorent les atteintes à la liberté du travail qui en découlent ([67]).

A travers le choix des termes destinés à rendre compte du contenu de cet enseignement universitaire, c'est donc un véritable débat de fond sur la nature de cette discipline qui se noue par publications interposées. Quoiqu'il en soit, bien qu'elle conserve officiellement sa dénomination originelle de "législation industrielle", cette nouvelle "branche du droit" ne conserve plus qu'un très lointain rapport avec les enseignements assurés par les économistes dans la première moitié du XIX^{e} siècle.

*
* *

De riches débats, tant politiques que doctrinaux, ont accompagné le développement de l'enseignement de la législation industrielle et sa mutation progressive en étude de la législation du travail. Dans ces conditions, il est difficile d'admettre, avec François Ewald, que "la loi fondatrice du droit du travail" ait été la loi du 9 avril 1898 relative à l'indemnisation des accidents du travail ([68]). Si l'on retient cette hypothèse, tout au moins faut-il admettre que la doctrine, contrainte de s'engager dans cette voie par les initiatives du ministère de l'Instruction publique, a largement ouvert la voie.

Les différents mouvements de réflexion portant, d'une part, sur la dénomination "contrat de travail" et sur la recherche du critère du contrat de travail, d'autre part, sur le champ disciplinaire et l'épithète à donner à cette législation nouvelle, convergent en ce qu'ils participent d'un même

---

yeux, "1. Le droit de choisir sa profession ; 2. Le droit de fabriquer sans réglementation des procédés de travail ; 3. Le droit de vendre sans réglementation des prix", p.5.

[66] Conf. supra.

[67] G. FRÈREJOUAN DU SAINT, *Code annoté de la législation ouvrière. Code du travail et de la prévoyance sociale,* Paris, Sirey, 1908. p. V.

[68] F. EWALD, *L'Etat providence*, Paris, Grasset, 1986, p. 316.

mouvement d'adaptation de la pensée aux réalités nouvelles nées du développement industriel. Pourtant, ils s'expriment dans des registres différents et ne se confondent pas. Les deux premiers posent le problème de l'adéquation de la logique contractuelle civiliste à la production législative du moment, et restent finalement confinés dans un registre exclusivement juridique. Le dernier mouvement de réflexion s'insère, en revanche, beaucoup plus directement dans le champ politique, et pose la question de la nature de la production législative républicaine. La politique de l'Etat républicain s'inscrit-elle dans le prolongement de la production législative des régimes précédents ? ([69]) La République a-t-elle au contraire choisi de lier son destin à la production d'un nouveau type de norme juridique, en rupture avec l'économie politique libérale, et beaucoup plus proche d'une économie à vocation sociale, soucieuse de contrebalancer les effets des révolutions industrielles ?

C'est donc bien le décret du 24 juillet 1889 qui parvient à donner un élan décisif à la réflexion des juristes en les conduisant à s'interroger sur la recherche de la spécificité d'une législation nouvelle, que la jurisprudence a parfois les plus grandes difficultés à interpréter à la lumière des catégories juridiques traditionnelles ([70]).

Bien que cet enseignement ait été inscrit de longue date au programme d'étude des économistes, la publication des premiers manuels spécifiquement juridiques consacrés à la question, constitue un événement décisif dans la quête d'autonomie scientifique de cette discipline universitaire. Et de fait, la réflexion doctrinale entamée par les pionniers de la législation industrielle ne tardera pas à porter ses fruits. Grâce aux efforts conjugués des juristes en charge de cet enseignement, se dessine une dissociation très nette entre le droit industriel et la législation industrielle. Il faut encore mettre à l'actif de la doctrine juridique une réflexion de fond sur le particularisme de ce corpus normatif vis-à-vis du droit commun. Ce débat constitue sans doute un moment clé dans l'évolution de la pensée juridique de la fin du XIX^{e} siècle et du début du XX^{e} siècle, tant est dense la matière première intégrée dans le champ de la législation industrielle.

Si l'on excepte le droit administratif ([71]), rarement enseignement aura donné lieu à une telle variété de dénominations et à un clivage aussi radical dans l'analyse des fondements d'une nouvelle discipline universitaire. Sans doute, au cours de la première moitié du XX^{e} siècle, est-ce à André Rouast et Paul Durand que revient le mérite d'avoir tenté de mettre un point final à cette longue incertitude terminologique. Comme pour clore ce débat, rendu nécessaire par le déplacement du champ scientifique de la législation industrielle vers la législation du travail, leur

[69] Ainsi Gérard AUBIN remarque-t-il : "A la fin du XIX^{e} siècle, en prolongeant des lois ouvrières, la puissance publique ne fait qu'intervenir comme elle l'a toujours fait. Seules diffèrent les formes, les modalités d'une intervention lente et prudente" : *in* "La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ?", *Droit social*, juillet-août 1998, N°7-8, p. 635 ; *voir aussi* : G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *op. cit*., p. 191 et 230.

[70] F. BABINET, "Dit et non-dit du texte : rapports sociaux et portée juridique de la loi du 21 mars 1884", in *Convergences. Etudes offertes à Marcel David*, Quimper, Calligrammes, 1991, p. 19-41.

[71] En ce sens, P. LEGENDRE, *op. cit*., p. 7.

Précis de législation industrielle de 1943 sous-titré *Droit du travail*, intègre un paragraphe spécifiquement consacré à la dénomination de cet enseignement ([72]). Si le débat est loin d'être achevé en 1943, du moins la contribution de Rouast et Durand permettra-t-elle de le recentrer autour d'une problématique juridique.

*
* *

CONTRIBUTION DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Ernest Tarbouriech : un juriste en socialisme. Itinéraire intellectuel", *Cahiers trimestriels Jean Jaurès*, 2001, n°156.

[72] A. ROUAST, P. DURAND, *Précis de législation industrielle (droit du travail)*, Paris, Dalloz, 1943, p. 3.

1.3. Droit du travail et droit de la protection sociale : des destins parallèles ?

Philippe-Jean Hesse

Comme souvent, il est possible de partir du dictionnaire le plus courant pour aborder notre question. On y trouve que le "besoin" auquel la protection sociale tente de répondre est un nom masculin dérivé du francique *bisunnia* et que "besogne", synonyme de "travail", est la forme féminine du substantif "besoin". C'est dire combien les deux notions sont très anciennement liées, mais il est évident que l'on ne peut s'en tenir là.

On ne peut non plus se contenter de l'affirmation émise par le duc de La Rochefoucauld-Liancourt, lorsqu'il écrit dans un des rapports du Comité de Mendicité, en 1791 : « Si le pauvre a le droit de dire à la patrie : fais-moi vivre ; celle-ci a le devoir de lui répondre : donne-moi ton travail ». Il est simplement loisible de penser que les relations entre la protection sociale et le travail sont une permanence de l'histoire humaine. D'ailleurs, dès l'Egypte ancienne, on trouve des mutuelles de travailleurs des mines et les corporations romaines organisent le métier tout en mettant en place un culte spécifique et une solidarité professionnelle. Les époques médiévale et moderne ont retrouvé ce lien : les statuts adoptés pour les manufactures, comme pour les jurandes ou les métiers réglés montrent bien que l'on ne sépare pas l'organisation du travail, la discipline des ouvriers et l'entraide des gens de métier.

La révolution industrielle et les rapports capitalistes font naître une nouvelle forme de pauvreté - souvent qualifiée de paupérisme - et débouchent sur des bouffées revendicatives de la part des salariés, parfois accompagnées de violences qui ne peuvent qu'inquiéter les dominants. On parle alors de la question sociale, comme s'il s'agissait d'une nouveauté, alors que c'est seulement l'expression renouvelée d'un refus de la misère que jacqueries ou émeutes de compagnons exprimaient déjà dans le passé. On cherche une solution dans une intervention administrative et, dès 1858, Emile Littré dans le *Journal des débats* suggère la création d'un Ministère regroupant les questions du travail, de l'assistance et de l'hygiène. Cependant il faut attendre 1891 pour qu'apparaisse le Conseil

Supérieur du Travail, qui envisage immédiatement les problèmes de protection sociale en s'occupant de prévoyance, d'institutions d'aide à l'enfance, d'accidents du travail, de maladie, de retraite, d'hygiène et de sécurité des mines et quinze ans plus tard naît le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale regroupant les services du travail, ceux de l'assurance et de la prévoyance sociale, détachés du Commerce et de l'Industrie, le service de la mutualité pris à l'Intérieur et une partie du service des mines extrait des Travaux publics.

Ainsi le XIX^e^ siècle a été marqué par une lente prise de conscience de la nécessité d'une intervention de la politique et du droit dans les relations de travail. Mais, la protection sociale qu'elle soit fondée sur l'assistance ou sur l'assurance peut-elle se contenter d'intervenir au bénéfice des seuls salariés ou doit-elle également prendre en compte les autres travailleurs, voire les citoyens qui ne travaillant pas, pour de multiples raisons, se trouvent également confrontés à des risques divers et donc à des besoins variés ?

C'est l'histoire rapide de ces deux cents années de relations entre le droit du travail et celui de la protection sociale qu'il faut maintenant entreprendre en suivant des vies à la fois jumelles et si entrecroisées qu'Alain Supiot a pu les comparer à celles d'un véritable couple. Un ménage qui semble aujourd'hui s'orienter vers une séparation de corps et de biens, sans que la question sanitaire - l'amant ? - puisse vraiment être mise en cause.

I. - DES HISTOIRES DE VIE JUMELLES

Après les bouleversements et les utopies révolutionnaires, le XIX^e^ siècle entreprend de répondre de façon hésitante et souvent timide aux difficultés sociales, tandis que la XX^e^ siècle, profondément perturbé par le cataclysme que constitua la première guerre mondiale, élabore un Etat social, non dépourvu d'ambiguïté

A. Les tâtonnements du XIX^e^ siècle

Du Premier au Second Empire, la France se transforme en profondeur, les campagnes alimentant les activités industrielles en hommes, femmes et enfants ; révolution ou évolution lente ce n'est pas le lieu d'en discuter, mais il est évident qu'en 1860, on est très loin de la situation qui prévalait deux générations avant. Le mouvement philanthropique qui s'épanouissait alors en matière de protection sociale se trouve au long de ces décennies confronté aux dures réalités engendrées dans les milieux populaires par une bourgeoisie conquérante et trop souvent sans tendresse.

Les questions récurrentes concernent d'abord les enfants qu'il s'agisse des nouveau-nés abandonnés, des orphelins ou de ceux qui, pourvus d'une famille, sont trop précocement privés d'éducation pour rejoindre les fabriques. C'est le domaine où sera adopté, en 1841, la première loi protectrice en matière de travail ; même si son application fut très partielle, on n'en a pas moins là un élément incontestable de prise de conscience. L'amour du prochain est d'ailleurs moins à l'origine de ce texte que la volonté de donner à la France de demain des soldats de qualité,

des "reproductrices" fertiles, des travailleurs costauds. Comme on l'avait tenté, au XVII^{e} siècle, en matière d'exploitation forestière ou de pêche, il convient de limiter la surexploitation - humaine cette fois-ci - afin d'assurer la pérennité de l'activité.

Mais la période montre que certains se préoccupent aussi de protéger les hommes adultes, sans arriver à imposer réellement une législation qui porterait atteinte au dogme sacro-saint de la totale responsabilité individuelle : que l'on se souvienne seulement des débats et des textes sans lendemain qui entourent les questions du placement, du marchandage ou de la durée du travail et surtout des affrontements idéologiques autour du droit au travail pendant l'année 1848.

La seconde moitié du siècle va être marquée successivement par les initiatives d'un Napoléon III à la recherche d'un soutien populaire dans les dernières années de son règne, par les réflexions des monarchistes anti-libéraux et surtout par les prudentes avancées d'une III^{ème} République souvent opportuniste De ces décennies qui couvrent deux générations de Français, entre 1860 et 1914, on peut retenir trois éléments essentiels.

Tout d'abord, les théories individualistes et capitalistes font de l'autoprotection une vertu primordiale que l'on tente de faire pénétrer dans toutes les classes de la population. Chacun doit d'abord défendre ses intérêts en négociant son contrat de travail : l'autonomie de la volonté continue à être la devise des juristes, même si certains posent la question de l'indépendance possible pour ceux qui doivent au jour le jour gagner une maigre pitance pour eux et leur famille. L'Eglise catholique reconnaîtra, officiellement en 1891, les limites de cette approche avec la publication de l'Encyclique "Rerum Novarum" ou "De la condition des ouvriers". Par ailleurs tout individu doit prévoir les moyens de répondre aux aléas de l'existence en épargnant et devenant propriétaire ; plus que jamais le XIX^{e} siècle stigmatise "l'insoutenable légèreté de l'être non-propriétaire", selon la belle expression de Françoise Fortunet.

En deuxième lieu, il paraît évident que cette philosophie générale de l'existence sociale, cet idéal bourgeois est d'application difficile pour nombre des citoyens, en particulier les plus pauvres qu'ils relèvent du prolétariat ou du travail indépendant paysan, artisan ou commerçant ou, selon les expressions que l'on rencontre dans les débats à propos des habitations à bon marché, qu'ils soient "ouvriers" ou "citoyens modestes". L'Etat doit donc dans la mesure du possible encourager financièrement toutes les initiatives qui vont dans le bon sens : de là, la création par l'Empereur de Caisses couvrant les risques décès, invalidité ou retraite et gérées par la Caisse des Dépôts et Consignations ; de là aussi, la création par la III^{ème} République de la Caisse d'épargne postale qui mettra à la portée immédiate de chacun un livret où déposer ses économies, sans risque de les voir emportées par une faillite et avec un rendement régulier, un placement de "bon père de famille" à côté de chez soi ; de là également la décision de subventionner les caisses syndicales ou municipales de chômage.

Enfin, le droit va progresser dans la reconnaissance d'une dimension collective, d'un lien social qui peut admettre le rôle des groupes entre individus et Nation. En droit du travail, cela débouchera timidement sur la suppression du délit de coalition en 1864, avant de triompher dans la reconnaissance du syndicat, vingt ans plus tard, dans la mise en place de

l'inspection du travail et dans l'admission progressive de l'idée de convention collective ; en droit de la protection sociale, les Républicains favoriseront la mutualité par la loi de 1898. Mais ils iront encore plus loin avec les lois de 1898 sur les accidents du travail et de 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes.

Amorce d'un Etat social, d'un Etat-providence, d'une nouvelle solidarité, d'une charité moderne, d'une société "assistantielle", d'un retour à la barbarie, d'une décadence de la France, chacun analysera alors les choses de façon différente, mais personne ne pourra ignorer le tournant qui marque les deux décennies précédant la Grande Guerre.

B. La construction d'un Etat social

Ce qui n'était encore que pierres dispersées va se renforcer et se structurer de 1918 à 1975 environ avec la mise en place difficile d'un modèle français entre les deux guerres et sa réorganisation après le conflit 1939-1945.

Très schématiquement, rappelons que les gouvernements de la III^{ème} République, dès le lendemain de l'Armistice seront amenés à penser un plan d'assurances sociales, couvrant au moins partiellement les risques maladie, maternité, invalidité et vieillesse : il fallait rattraper un retard que les enquêtes de la jeune Organisation Internationale du Travail mettaient en évidence, limiter en milieu ouvrier l'attirance pour le communisme soviétique naissant, rapprocher la situation des 87 départements restés français de celle des trois départements alsaciens-lorrains recouvrés et soumis au système bismarckien. La recherche d'un compromis entre les positions des divers groupes sociaux et entre les deux Assemblées parlementaires obligea à une douzaine d'années de discussions, enflammées par les oppositions des milieux médicaux et patronaux, par les réticences des mutuelles craignant de perdre leur raison d'être, par les difficultés financières et l'instabilité gouvernementale également. Modifié avant même d'être entré en application, le modèle français démarre avec la loi de 1930, c'est à dire au moment même où la crise mondiale prend naissance et à la veille d'une remontée des tensions internationales. Pourtant, ce sera un succès et aucun gouvernement ne songera à revenir en arrière que ce soit dans les dernières années de la République, pendant la période de Vichy ou à la Libération.

Plus originale, la France de l'entre-deux-guerres va proclamer l'obligation de verser aux salariés modestes des allocations familiales. Démographiquement faible depuis longtemps, le pays a encouragé l'apparition - dans le secteur public comme dans certaines entreprises privées aux patrons souvent issus des milieux chrétiens sociaux - de primes permettant d'élever les enfants ; la guerre a accentué les problèmes et vu la création de caisses de compensation interentreprises, mais sans que, malgré les efforts de certains, cette "mesure qui rapporte" parvienne à se généraliser ; il a donc fallu que le droit, à partir d'une loi de 1932, mette en place une obligation juridique, initialement centrée sur les salariés, mais tendant rapidement à toucher d'autres catégories sociales, car le pays manque de bras et tous les enfants sont un atout pour faire face aux besoins de l'économie et de la défense d'un Empire menacé.

Il est, par contre, un domaine dans lequel, à la différence du modèle britannique, la France n'arrive pas à développer de véritable solution, c'est celui du chômage. Un moralisme puissant, issu aussi bien des traditions anciennes - classement médiéval des pauvres et répression des pauvres valides - que des théories modernes de la responsabilité individuelle, continue à peser sur cette question et empêche de développer une véritable aide à celui qui n'a pas de travail et que l'on assimile facilement à un parasite.

Les bouleversements du second conflit mondial débouchent sur un vaste débat national tant en matière de droit du travail que de droit de la protection sociale et à la volonté, exprimée par le Conseil National de la Résistance, en termes assez ambigus, puis par Pierre Laroque, maître d'œuvre des réformes entreprises, de protéger l'ensemble d'une population lourdement frappée par la guerre et ses conséquences immédiates. Le refus opposé par nombre de catégories sociales de toute uniformisation vint limiter les avancées et surtout rattacher souvent la protection sociale au type de travail exercé ; les IV^{ème} et V^{ème} Républiques fabriquèrent les systèmes spécifiques des salariés sous contrat privé, des fonctionnaires, des paysans, des artisans, commerçants et membres des professions libérales, sans parler des régimes plus pointus concernant les mineurs, les marins, les cheminots, les prêtres, etc.

Diversité, complexité, parfois absurdité, mais généralement efficacité du modèle français marquent ces années et les bénéficiaires, comme le montrent les enquêtes régulières, sont tout aussi prêts à dénoncer la paperasserie, les délais de paiement, l'insuffisance de certaines prestations qu'à refuser toute mise en cause des avantages acquis, comme le montrèrent les revendications présentées au printemps 68, après les profondes modifications apportées par les ordonnances de 1967.

Les insuffisances constatées dans les années cinquante ne doivent pas cacher que la France est pendant toute cette période un des pays phares de la protection sociale et que le régime général - essentiellement applicable aux salariés qui bénéficient aussi du droit du travail - sert de référence pour les régimes parallèles, comme pour les complémentaires. C'est d'autant plus le modèle que, pendant toute cette période, le salariat ne cesse de progresser à la fois en fonction de l'augmentation du nombre de femmes au travail et du recul des activités indépendantes.

Un exemple particulièrement frappant de cette évolution des prestations sociales peut être fourni par l'extension des allocations familiales qui touchent finalement la totalité de la population, alors qu'elles avaient été inventées dans le cadre des compléments de salaire, du "sursalaire familial" selon le nom qui leur était souvent donné.

II. - DES VIES ENTRECROISÉES

A la différence des parallèles, ces deux législations qui se développent conjointement et en fonction des mêmes événements, se rencontrent très souvent à la fois parce qu'une partie du droit de la protection sociale concerne les activités du travail, mais aussi, parce que le travailleur salarié se voit accorder toute une série d'avantages, certains diront même

de privilèges, en matière de protection ; c'est ce que nous tenterons de rappeler à partir de quelques données sélectionnées.

A. La protection sociale dans le travail

Nous partirons ici des questions liées aux dangers de l'activité salariale qui virent se développer plusieurs des premiers instruments juridiques d'intervention dans les entreprises, tant en matière de prévention que de réparation - et cela en France, mais aussi dans la plupart des pays industrialisés.

L'accident du travail, la maladie professionnelle sont certes des phénomènes aussi anciens que l'humanité, mais la mécanisation liée à la révolution industrielle, la concentration des effectifs de travailleurs engendrée par le capitalisme triomphant, le développement de la chimie appliquée aux industries ont rendu plus sensible l'existence de risques du travail, dont, de plus, la presse à sensation aimait à repaître ses lecteurs. Dans une société laïque où l'accident, la maladie ne s'analysaient plus comme la punition de péchés par un Dieu vengeur, il apparut nécessaire de protéger une main-d'œuvre parfois rare et d'indemniser mieux que par les traditionnelles recettes du droit civil, les victimes du Moloch industriel.

Le XIX^{e} siècle chercha à répondre au besoin de sécurité et de santé au travail par diverses techniques, parfois déjà esquissées au siècle précédent. Que l'on songe d'abord aux innombrables concours lancés par les Académies et sociétés diverses pour mettre au point des systèmes de protection ; que l'on pense ensuite aux efforts faits par certains patrons pour limiter les accidents dans leurs usines ou leurs chantiers ; que l'on se penche sur les clauses protectrices de la santé des ouvriers contenues dans de nombreux cahiers des charges élaborés lors des passations de marchés de travaux publics ou de fournitures.

L'exemple le plus parlant peut être tiré des travaux de peinture pour lesquels les produits étaient élaborés à partir des blancs de céruse ; or, les effets très souvent douloureux et même mortels du plomb étaient connus depuis des millénaires ; les hommes des Lumières cherchèrent alors à trouver une composition nouvelle et moins dangereuse, ce qui aboutit à la mise au point de peinture à base d'oxyde de zinc, pratiquement sans inconvénient. Alors que sur les chantiers privés on continuait à se servir des anciens composants, plusieurs administrations - Ministères, municipalités, *(...)* - prévoyaient dès le milieu du XIX^{e} siècle, l'obligation de n'utiliser que ces nouvelles peintures. Il fallut attendre une loi - d'ailleurs non véritablement appliquée par suite du début de la guerre de 14-18 - pour que les peintures au plomb soient totalement interdites, à l'exception des miniums. Le politique, relayé pour l'application pratique par les inspecteurs du travail, se substituait donc à ce qui aurait pu être un combat syndical et intervenait, pour la santé des travailleurs dans l'organisation de l'entreprise et venait limiter la liberté du patron.

Plus globalement, les années 1890 voyaient se multiplier des textes de droit du travail qui, en fait, étaient autant des lois et règlements de protection sociale et qui furent d'ailleurs ensuite introduites dans le Code du travail : la loi de 1892 sur le travail des femmes et des enfants, la loi de 1893 sur l'hygiène des travailleurs adultes, la loi de 1895 sur les

délégués ouvriers à la sécurité des mineurs sont des exemples frappants de ces passerelles entre les deux domaines du droit social.

C'est aussi la période où l'indemnisation, dans le cadre du risque professionnel, de ceux que l'on n'a pas su protéger des accidents est discutée avec ardeur et finalement adoptée par la loi du 9 avril 1898. Etendu à plusieurs reprises, complété par la loi sur les maladies professionnelles en 1919, modifié dans le mode de gestion et par la prise en compte des accidents de trajet, ce texte continue pour les salariés des activités industrielles et de services à régler la question des indemnisations et à être intégré dans le Code du Travail, tandis que le monde paysan, plus tardivement protégé, trouve les règles de fonctionnement dans le Code rural.

B. Le travailleur salarié, citoyen privilégié

1. La protection directe

Cette notion de privilège, appliquée au travailleur salarié, se retrouve tant dans les débats parlementaires que médiatiques et, bien entendu, avec une nuance globalement péjorative puisque la France républicaine s'est construite sur l'abolition des privilèges et la recherche d'une égalité juridique ; la notion de discrimination positive aujourd'hui valorisée par la réflexion internationale sur les droits de l'homme, n'est pas encore admise par le XIX^{e} siècle qui fête le centenaire des journées révolutionnaires.

Cependant, force est de constater que des conditions particulières d'activité et de vie obligent à prévoir des mesures spécifiques pour des hommes, des femmes, des enfants - chronologiquement il vaudrait d'ailleurs mieux inverser les termes - qui mettent leurs forces au service d'un maître, d'un patron, d'un employeur qui n'ont pas toujours la volonté de prendre spontanément les mesures de protection nécessaires.

Toute la querelle qui aboutit finalement à cette loi sociale directement liée au salariat qu'est la loi de 1898 sur les accidents du travail et qui se poursuivra encore dans les années suivantes montre bien les éléments de cette réflexion. Les sénateurs, mais aussi certains députés, les chambres de commerce et les syndicats patronaux, mais aussi les juristes - théoriciens, comme Georges Scelle qui parle de "droit de classe", ou magistrats - insistent avec régularité sur ce caractère privilégié qui a sa source dans la subordination du titulaire d'un contrat de louage de services ou, ainsi qu'on le dira de plus en plus, d'un contrat de travail.

Présentant le système français, à l'occasion de l'exposition internationale de Paris en 1937, une brochure du Comité général d'entente de la Mutualité et des Caisses d'assurances sociales, définissait fort bien "la place et le rôle de la nouvelle législation *(...)* : les assurances sociales ne s'adressent qu'à la population ouvrière ou exactement qui vit de son travail". Vingt ans plus tard, Jacques Doublet rappelle bien cette approche lorsqu'il écrit : "Il faut également observer combien, initialement, l'assurance sociale est intimement liée à la notion de contrat de travail et de salariat au sens du Code du Travail : le lien de subordination est un élément essentiel du droit aux prestations".

A partir de là, deux positions peuvent être adoptées. La première envisage la remise en cause des avantages législativement acquis

considérés comme portant atteinte non seulement à l'égalité, mais aussi à une véritable fraternité ; les salariés doivent tenir, non pas de la loi, mais de l'autonomie de la volonté individuelle ou collective les avantages particuliers qui permettront de faire disparaître ou du moins d'atténuer cette insécurité ouvrière, soulignée par des personnalités aussi différentes que Bismarck, Engels ou Léon XIII. La France va chercher pendant tout le XX^{e} siècle la manière de répondre de manière non législative à ce risque qu'est le chômage en utilisant l'encouragement à l'épargne individuelle, les œuvres patronales, les caisses mutualistes, municipales ou syndicales, avant de se tourner vers les conventions collectives, puis vers l'organisation des partenaires sociaux au sein des ASSEDIC. Une recherche complexe et qui débouche encore sur des difficultés de survie du système français en cette année 2000.

La seconde - et ce sera une des sources du développement de l'Etat-Providence - constatant que l'indépendance juridique ne signifie pas obligatoirement l'indépendance économique et que des risques équivalents pèsent sur le paysan, l'artisan, le commerçant, le petit patron aussi bien que sur le salarié, comme l'ont démontré en quelques décennies les deux conflits mondiaux et la crise de 1929, prévoit une extension progressive, avec parfois quelques adaptations, des lois protectrices du droit social. Le salarié, un temps privilégié, redevient alors un citoyen comme les autres et le droit de la protection sociale peut progressivement se séparer du droit du travail salarié.

La période de la Libération montre bien cette concurrence des conceptions tant dans le programme du Conseil National de la Résistance, que dans l'exposé des motifs de l'ordonnance sur la sécurité sociale ou dans les premières réalisations qui vont marquer les années 1945-1946 : on hésite en permanence entre la référence à toute la population, celle à l'ensemble des travailleurs et celle enfin à la classe ouvrière. D'ailleurs, le signe de cette incertitude peut être tiré du fait que pendant un temps on a songé à séparer un Ministère du Travail, un Ministère de la Santé et un Ministère de la Vie sociale, avant de se contenter de distinguer entre les deux premiers, ce qui restera pendant longtemps le cas.

2. La protection étendue à la famille ou la naissance de l'ambiguïté

Le premier signe perceptible de l'extension du nouveau droit de la protection sociale au-delà de la personne du travailleur salarié semble bien être la prise en compte de la famille de celui-ci. Bismarck, lors de la mise au point des assurances sociales allemandes dans les années 1880 s'était déjà posé la question de la femme, des enfants, éventuellement des ascendants à charge des travailleurs et avait adopté une situation de compromis, variable d'ailleurs dans les trois lois élaborées successivement, en matière d'assurance-maladie, d'accidents du travail et enfin d'assurance invalidité-retraite-décès.

L'encyclique "Rerum novarum" pense aussi la question des droits de la famille en prévoyant que le salaire doit permettre à un travailleur sobre et honnête de vivre et de faire vivre sa famille ; c'est dire qu'il y a dans le calcul de ce que doit verser le patron chrétien une partie de prise en charge de la protection sociale familiale. Cette affirmation va donner

naissance à des débats infinis en France où l'influence catholique est encore très importante, mais surtout où la question démographique est depuis longtemps l'objet d'un inquiétude particulière. Certains, autour du Comte Albert de Mun spécialement, vont valoriser les œuvres patronales spontanées et mettre en place des primes diverses au sein de l'entreprise en faveur des ouvriers chargés d'enfants ; la première guerre mondiale verra l'Etat prévoir pour ses fonctionnaires une prime de vie chère calculée selon le nombre des enfants et surtout la naissance des premières caisses de compensation dans l'Isère et le Morbihan. Les gouvernements des années 1920 encouragent la multiplication de telles institutions, mais le nombre des salariés couverts - en augmentation certes - ne réussit pas à dépasser un modeste pourcentage et il faut en venir en 1932 à l'adoption d'une loi qui fait entrer les allocations familiales dans le domaine du droit du travail salarié et confie aux inspecteurs du travail des missions de contrôle qui relèvent pour la maladie ou la retraite des contrôleurs des assurances sociales ; les années qui suivent - qu'il s'agisse de la fin de la III^{ème} République, de Vichy ou de la IV^{ème} République - montrent la permanence d'une volonté d'élargissement des populations couvertes : maintien des allocations aux salariés au chômage, extension à d'autres catégories de travailleurs publics ou privés, ouverture de droits à toutes les personnes ayant des enfants à charge et même si elles exercent des activités totalement indépendantes, universalisation du système.

III. - VERS UNE SÉPARATION DE CORPS ET DE BIENS

Alors que se développe l'idée d'un droit social comme discipline unifiée rassemblant droit du travail et de la protection sociale, que l'Organisation Internationale du Travail multiplie les conventions dans les deux domaines, que l'Association Française de Droit du Travail couvre le champ de la sécurité sociale, voire de l'ensemble de la protection sociale, les évolutions en cours dans nombre de pays et, plus particulièrement en France, font apparaître des tensions croissantes à l'intérieur du couple.

A. Un droit du travail éclaté

Où va le travail ? Telle est la question que l'on trouve de plus en plus souvent posée et qui traduit diverses évolutions en cours que l'on peut schématiquement regrouper autour de deux thèmes.

1. Le salarié Arlequin

Même s'il s'agit du résultat d'une lente construction, l'image du salarié mensualisé, couvert par un contrat de travail à durée indéterminée et - le plus souvent - par une convention collective était devenue dans les années 1970/80 la référence pratiquement obligatoire et l'on semblait alors se diriger vers une quasi-uniformisation juridique. Les crises conjoncturelles successives ou, selon l'opinion de certains, la crise structurelle de l'économie contemporaine ont progressivement fait voler en éclat ce modèle unique. Le salariat a "rediversifié" son fonctionnement.

Le travail à temps partiel a connu un développement rapide et atteint des sommets avec certains contrats qui prévoient un quart d'heure de travail hebdomadaire ; le contrat à durée déterminée s'est multiplié avec, en particulier l'intérim dont les gouvernants pensaient, il y a vingt ans, pouvoir empêcher la renaissance ; le démarrage encore timide du télétravail - remplaçant un archaïque travail à domicile - modifie profondément les règles juridiques ; les techniques de stages, d'alternance viennent gommer les frontières entre formation et travail que seuls franchissaient les apprentis, en nombre longtemps décroissant.

Ajoutons à cela que, malgré les difficultés de son implantation, l'intéressement des travailleurs aux résultats de l'entreprise contribue aussi, surtout pour les cadres mais pas exclusivement, à rendre plus floue la limite entre le monde des actionnaires et celui des fournisseurs de travail. C'était d'ailleurs depuis un siècle et demi l'objectif officiel de ces techniques que de dépasser l'opposition capital-travail.

2. La résurgence des hors salariat

Les décennies correspondant aux Trente Glorieuses furent marquées par une relative diminution des catégories de travailleurs ne relevant pas du salariat que ce soit pour le secteur agricole ou les activités de production industrielle ou de service ; de multiples entreprises indépendantes disparurent et souvent les propriétaires et dirigeants adoptèrent, comme cadres supérieurs, une position de salarié au sein de l'entreprise, justement pour renforcer leur droit à une protection sociale.

Cependant on assiste, depuis quelques années à une tendance à réouvrir le champ de l'activité indépendante, ce qui a été encouragé par de grosses entreprises qui ont pratiqué la technique de l'essaimage pour alléger leurs effectifs de salariés, comme par les gouvernements qui ont voulu redynamiser en France l'entrepreunariat et permettre à des jeunes qui avaient des difficultés à trouver un travail de créer leur propre emploi. Il est évident que cette politique - dont les résultats ne sont d'ailleurs pas totalement connus - ne pouvait être mise en œuvre sans assurer à ceux qui tentaient l'aventure un minimum de protection sociale.

B. Une protection sociale tendant à l'autonomie

1. Un droit pour tous

Dans *L'armée nouvelle,* Jean Jaurès, il y a presque un siècle, avait clairement énoncé la tendance du système de protection sociale à l'universalisation : "La doctrine du droit à la vie et toutes les applications d'assurance sociale qui en dérivent s'étendront nécessairement à toutes les classes."

Deux conflits mondiaux plus tard, les Français restent néanmoins attachés à une conception catégorielle de la sécurité sociale - *"à chacun selon son travail"* - plus qu'à la conception universelle - *"à chacun selon ses besoins"* - que l'on retrouve, au même moment chez un Beveridge. Les textes divers des ordonnances puis des lois promulguées de 1945 à 1947 montrent que les premiers l'emportent par suite de la conjonction de divers corporatismes alliés à des positions de principe. "Le schéma

français vise moins les plus pauvres que les travailleurs dont il souhaite la coopération sociale" ainsi que le rappelle François-Xavier Merrien ; ou encore, de façon plus polémique, on a pu écrire dans une étude sur la politique de sécurité sociale vis-à-vis des femmes : "la législation de 1945 bâtit son système sur les deux pôles alors joints du Travail et de la Famille". De tout cela, naîtront les organismes de sécurité sociale dont la composition des conseils d'administration montre bien qu'il s'agit plus d'intégrer le prolétariat ouvrier, représenté par ses syndicats, que de répondre aux besoins globaux de la société.

Cependant, c'est la généralisation qui reste le programme officiel par son affirmation en France dans le Préambule de la Constitution de 1946, comme au niveau international par l'adoption de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en 1948. Certes, il ne suffit pas de proclamer un principe pour qu'il devienne réalité, mais depuis un demi-siècle les progrès dans le nombre des personnes couvertes par la protection sociale n'a cessé d'augmenter, ainsi d'ailleurs que l'importance des prestations fournies en nature ou en argent, du moins dans un pays comme la France.

Les prestations familiales sont devenues un attribut de l'enfant quel qu'il soit, le Revenu Minimum d'Insertion a été adopté et régulièrement des groupes de réflexion en demandent l'extension à ceux qui, en fonction de leur jeunesse en sont encore exclus, le droit à la santé a débouché au début de l'année 2000, après bien des tentatives avortées sur le principe d'une couverture universelle des soins et, une fois passées les difficultés de démarrage, il semble que pratiquement l'objectif soit presque atteint. Tout cela éloigne progressivement le droit de la protection sociale de celui du travail.

2. Un financement détaché du travail

Depuis quelques années, le droit tend de plus en plus nettement à séparer les deux domaines du travail et de la protection sociale en re-fiscalisant toute une partie de ce qui auparavant relevait de la protection sociale, ce qui d'ailleurs ne fait qu'aligner la France sur des pratiques traditionnelles d'autres pays européens.

Un des domaines touchés est celui de la politique familiale depuis longtemps sorti du champ uniquement salarial pour toucher l'ensemble de la population. Il en va de même pour la prise en charge des soins avec la Couverture Maladie Universelle et il est évident que même si des efforts ont pu être demandés aux caisses de sécurité sociale et aux mutuelles, la collectivité en tant que telle ne peut rester extérieure au financement de ce surcoût engendré à la fois par la solidarité et peut-être aussi par une crainte de diffusion des maladies.

On a également souligné parmi les spécialistes du droit du travail, la façon dont le traitement social du chômage s'écartait de plus en plus, depuis les réformes de 1982/83 des assurances sociales financées par les cotisations patronales et ouvrières au sein des ASSEDIC, pour relever des financements étatiques par le biais d'une assistance spécifique ; c'est encore plus vrai si l'on estime que le RMI est une réponse publique - et donc fiscale - à l'impossibilité temporaire ou définitive pour certains d'intégrer le marché du travail.

Enfin il est évident que les innombrables suppressions ou allégements des charges sociales obtenus dans certaines branches ou par certains employeurs se traduisent par des diminutions des rentrées que l'on peut attendre des cotisations, ce qui ne peut être compensé que par le recours à des ressources fiscales plus ou moins masquées.

C'est ainsi que l'on discute ferme sur la nature exacte de la CSG, considérée comme un impôt par nombre de citoyens ou par plusieurs syndicats, dont FO, comme une cotisation sociale par la Cour de Justice des Communautés Européennes *(décision du 15 février 2000, Commission européenne c/France)*, alors que les administrations restent dubitatives quant à sa véritable nature, problème que l'on peut esquiver en ne s'intéressant qu'à la masse globale des prélèvements obligatoires. Par delà ces arguties de spécialistes, ce qui reste essentiel est le constat que ces prélèvements sont de moins en moins directement liés au travail.

*
* *

Au terme de ces rappels, une impression de complexité et d'illogisme domine, ce qui a amené les analystes de la Social Security Administration américaine à considérer que le système français de protection sociale était, avec le système brésilien, le plus diversifié et difficile à approcher ; ce qui m'a suggéré de qualifier ce modèle français : « un essaim de chauve-souris ». Au début de ce troisième millénaire, le social éclaté en est même arrivé à devenir un social explosé, comme le Docteur Melennec le souligne fortement à propos de *L'indemnisation du handicap*, après avoir indiqué que, pour des pertes identiques d'intégrité, l'indemnisation peut aller de rien à plus de 150.000 francs par mois.

Non seulement cette absence d'équité et de transparence provoque une gêne intellectuelle et rend les bénéficiaires souvent incapables de faire valoir leurs droits, mais surtout, avec l'appoint de ce que l'on a successivement appelé les scandales des assurances sociales, puis de la sécurité sociale, elle permet de remettre en cause l'aide apportée aux travailleurs comme aux autres, les personnes aidées ou indemnisées étant assez rapidement assimilées à des parasites. On en arrive ainsi à un social canonné, comme si l'image dévalorisée des classes laborieuses du XIX^{e} siècle rejaillissait sur toute la protection sociale, alors même qu'elle dépasse désormais largement ces « classes dangereuses ».

*
* *

ELÉMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

Plutôt que de multiplier les notes de renvoi à une littérature gigantesque compte tenu de l'ampleur du sujet que nous tentons de présenter au travers d'une évolution de deux siècles, il nous a semblé préférable de donner la référence de quelques ouvrages généraux à partir

desquels le lecteur pourra reconstituer sa propre bibliographie de référence.

Ouvrages

- CASTEL (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale - Une chronique du salariat,* Paris, Fayard, 1995.

- COMITÉ D'HISTOIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, *Actes des Colloques d'histoire de la sécurité sociale,* Paris, AEHSS, 1978-1992, 14 volumes.

- DADA (Nadine), *Bibliographie d'histoire de la sécurité sociale,* Bordeaux, Société des bibliophiles de Guyenne, 1981-1982.

- EWALD (François), *L'Etat-providence,* Paris, Grasset, 1986.

- FRIOT (Bernard), *La révolution du salariat : emploi et protection sociale à la française,* Paris, La dispute, 1998.

- GUILLAUME (Michel), dir., *La sécurité sociale - Son histoire à travers les textes : I - 1789-1870, II - 1870-1945, III - 1945-1981, IV - La mutualité sociale agricole, V - Histoire du droit international,* Paris, AEHSS, 1988-1997.

- LE CROM (Jean-Pierre), dir., *Deux siècles de droit du travail - L'histoire par les lois*, Paris, Les éditions de l'Atelier, 1998.

- MIRE, *Comparer les systèmes de protection sociale en Europe : I – France/Grande-Bretagne (Oxford), II – France/Allemagne (Berlin), III – France/Pays méditerranéens (Florence), IV – France/Pays nordiques (Copenhague),* Paris, MIRE, 1988-1999.

- SAINT-JOURS (Yves), dir., *Traité de sécurité sociale : I - Le droit, II - Economie, III - Accidents du travail, IV - La Mutualité Sociale Agricole, V - La mutualité,* Paris, L.G.D.J., 1980-1985.

- SUPIOT (Alain), dir., *Les sans-emploi et la loi, hier et aujourd'hui,* Quimper, Calligrammes, 1988.

- TOURNERIE (J. A.), *Le Ministère du Travail,* Paris, Cujas, 1971.

Rapports et articles

- BONNELLE (S.), *Histoire du Ministère du travail : jalons pour un inventaire*, (note finale février 1998), LATTS, Ecole nationale des Ponts et Chaussées.

- HORDERN (Francis), dir., "Histoire du travail par les textes - Tome I : De la révolution à la première guerre mondiale (1791-1914) -

Tome II : D'une guerre à l'autre (1919-1944)", Aix-en-Provence, *Cahiers de l'I.R.T.*, n°8, Juillet-Décembre 1999.

- Revue *Droit social* publiée depuis 1938.

- *Revue Française des Affaires sociales*, [en particulier] BARGETON (M.) & ZIEGLER (A.), "Histoire des ministères du travail, de la santé publique et des affaires sociales", 1971, n°1.

- Les Rapports du B. I. T.

Travaux de recherche en cours ou sous presse

- HESSE (Philippe-Jean) et LE CROM (Jean-Pierre), dir., *La protection sociale sous Vichy*, Presses Universitaires de Rennes, à paraître, juin 2001.

- INSTITUT D'HISTOIRE DU TEMPS PRÉSENT, *Le fonctionnement des assurances sociales en France de 1928 à 1947*, Séminaire de recherche collective sous la direction de Michel Dreyfus, Michèle Ruffat, Vincent Viet et Danièle Voldmann (débuté en octobre 1999).

- JABBARI (Eric), *Pierre Laroque and the origins of French social security (1934-1948)*, à paraître chez Oxford University Press *(version remaniée de la thèse de Ph. D. soutenue en janvier 2000).*

1.4. L'Ecole de la paix sociale et les relations de travail (1881–1890)

Bernard Gallinato

Frédéric Le Play (1806-1882) est souvent désigné comme le principal représentant du catholicisme social conservateur et le fondateur de l'économie sociale.

D'une œuvre très riche, l'historien du travail peut tirer de précieux enseignements tant de la méthode que de la doctrine de Le Play.

En effet, d'une part, ses témoignages sur la réalité de la société industrielle, le fonctionnement et l'organisation des ateliers ou encore les expressions des relations de travail illustrent abondamment sa méthode de travail ; elle consiste à étudier les constitutions sociales par le recours à l'observation, aux voyages d'enquêtes et aux monographies.

D'autre part, sur le plan doctrinal, le souci de Le Play de restaurer les conditions essentielles au maintien de l'harmonie dans les ateliers témoigne bien du désir de l'auteur des « *Ouvriers européens* », de « *la Réforme sociale* », de « *L'Organisation du travail* », etc. – fondement de toute son œuvre – d'assurer le respect de la loi de Dieu et le règne de la paix sociale. A l'antagonisme entre maîtres et ouvriers, l'organisation rationnelle du patronage, principalement, peut mettre fin.

Ses idées vont marquer le mouvement social paternaliste de la deuxième moitié du XIX^{e} siècle et au-delà.

Si Le Play meurt en 1882, sa pensée lui survivra, parce qu'il avait su, de son vivant, organiser la diffusion et la pérennité de son œuvre ([1]) en fondant une école de disciples : l'Ecole de la paix sociale ([2]). Il lui avait

[1] Sur la similitude entre la pensée de Le Play et celle de son Ecole, *cf.* CHEVALIER (M), "Les Ouvriers européens et l'académie des Sciences Morales et Politiques", *Réforme sociale*, 1882, 1er semestre, p. 99-103 ; "Le Play et son œuvre de réforme sociale", *R.S.* 1882, 1, p. 409-423 ; "L'Organisation du travail d'après Frédéric Le Play et le mouvement social contemporain", *R.S.* 1889, 2, p. 625-651.

[2] *R.S.* 1881, 1, p. 4-6 ; 1882, 1, p. 145-151 et p. 457-459 ; 1886, 2, p. 3-13.

donné de la force en la confortant de deux supports solides, deux sociétés : la Société d'Economie Sociale créée en 1856, plus exclusivement scientifique, chargée d'appliquer à l'étude comparée des diverses constitutions sociales la méthode des monographies ; les Unions de la paix sociale nées pour les premières en 1872, disséminées par petits groupes en France et à l'étranger, plus spécialement vouées à la diffusion, propagation et mise en pratique des doctrines résultant de l'observation des faits ([3]).

Un an avant sa mort, Frédéric Le Play fonde une revue : la *Réforme sociale*, titre de son plus célèbre ouvrage ([4]). Elle paraîtra sans interruption jusqu'en 1940 pour se faire l'écho des travaux des deux sociétés qui appliquent à la lettre la méthode et la pensée du maître sur les sujets les plus variés concernant la société.

La revue est intéressante par sa longévité, la diversité des sujets traités, sa densité et sa fidélité totale à Le Play dont la méthode et la doctrine puisent leurs sources dans une société en pleine mutation et frappée par une série de crises qui touchent l'économie, la population, les institutions : la famille, l'Eglise… Surtout, la fin du XIX[e] siècle voit la concentration industrielle, la naissance de la classe ouvrière, l'organisation de cette dernière, le succès des socialismes, les premières ingérences de l'Etat dans le champ du social, la naissance du droit du travail et l'aménagement de nouvelles relations de travail dans un atelier profondément transformé.

La *Réforme sociale* ne pouvait demeurer insensible à ces changements fondamentaux de la société. L'objectif de la présente étude consiste à rechercher quel a été le discours relatif aux relations de travail durant la première décennie d'existence de la revue : 1881-1890, années importantes dans l'histoire de la formation du droit du travail au cours desquelles ses acteurs trouvent peu à peu leur place : les patrons, la classe ouvrière, les syndicats et l'Etat.

Frédéric Le Play dénonçait le mal social qui risque de nous faire périr et contre lequel les esprits éclairés doivent se battre. Pour les catholiques sociaux de l'Ecole de la paix sociale, la société industrielle porte en elle ce mal social.

Ils manifestent une attitude de rejet **(I)** tout en proposant des remèdes visant à la réalisation de la paix sociale dans nos sociétés modernes **(II)**.

I. – LA VOLONTÉ DE COMBATTRE LE MAL SOCIAL

Dans leur description des relations de travail, les auteurs de la *Réforme sociale* reprennent la thèse de Le Play. Si la société de la deuxième moitié du XIX[e] siècle connaît des progrès scientifiques sans précédents, le progrès moral ne marche pas du même pas, affirment-ils. Le trouble de la société moderne se nourrit à des sources multiples, il porte surtout sur les relations journalières de travail qui, au lieu de rapprocher les différentes

[3] *R.S.*, 1881, 1, p. 393-402 ; 1882, 1, p. 71-76, p. 520-534, p. 605-609 ; 1882, 2, p. 5-11 ; 1883, 1, p. 5-17 ; 1883, 2, p. 65-68.
[4] *R.S.*, 1881, 1, p. 1-3.

classes, trop souvent les divisent. Il existe un véritable état de guerre entre patrons et ouvriers. Il incombe, d'une part, au capitalisme et d'autre part, au socialisme, à la lutte des classes et au discours révolutionnaire. C'est pourquoi, le point de départ de l'analyse des auteurs repose sur la volonté d'éradiquer les excès du premier et sur la condamnation des seconds.

A. La condamnation des excès du capitalisme

Les méfaits du capitalisme résident, en premier lieu, dans les applications de la loi de l'offre et de la demande. Il faut réfuter la loi économique qui assimile le travail à une marchandise réglée uniquement par la fluctuation du marché et rejeter la notion d'homme économique qui ne voit dans l'ouvrier qu'un chiffre de production, une force comme la vapeur et l'électricité ([5]).

Il résulte de cette conception une oppression du travail par le capital ([6]). L'ouvrier et le patron deviennent deux contractants. L'un vend du travail, l'autre en achète. Le prix est débattu ; la marchandise livrée et le salaire payé, les parties sont quittes. Dès lors, le patron se persuade qu'il n'a d'autre devoir envers ses ouvriers que le paiement du salaire convenu et qu'il peut, suivant les nécessités de l'offre et de la demande, augmenter ou réduire son personnel ou faire fluctuer les salaires ([7]).

Cette seule vision économique génère la guerre sociale au sein de l'atelier : il était une famille, il devient un marché. Cela rend inévitable, à terme, la révolte du travail contre le capital. Les ouvriers « *acculés à la misère par les coupables pratiques des patrons* » retournent contre ces derniers la loi draconienne de l'offre et de la demande. Ils fomentent des coalitions et des grèves pour mettre, dans les moments d'activité, leur concours à des prix élevés ([8]).

La loi de l'offre et de la demande, dans son application, provoque donc la discorde car elle repose sur une grave erreur : la négation des conclusions déduites de l'observation ou la substitution de lois inventées aux lois observées ([9]).

Un autre aspect de l'économie capitaliste traîne à sa suite un triste cortège de souffrances et de dangers : la concentration industrielle. On ne peut voir approcher qu'avec regret et appréhension le moment de la

---

[5] *Ibid.*, p. 48 ; cf. aussi, 1882, 2, p. 40 : rappel d'une discussion au sein de la Société d'Economie Politique entre les deux courants opposés sur la conception du travail. « Si pour les uns le travail n'est qu'une marchandise, pour d'autres, cette assimilation ne peut pas être admise, en tant qu'elle méconnaît les forces morales dont on est bien obligé de tenir compte dès qu'il s'agit de l'homme !… Nos lecteurs savent avec quelle énergie de conviction la revue soutient ce dernier point de vue ».

[6] *R.S.*, 1881, 1, p. 48.

[7] Comme le souligne Edmond Demolins dans la relation d'une grève des charpentiers de Paris : « Quand le commerce haussait les prix et accroissait la demande des produits manufacturés, ils augmentaient leur production ; ils débauchaient, par l'appât d'un salaire exagéré, les ouvriers de leurs concurrents et même ceux des ateliers ruraux du voisinage. Puis, dès que les commandes et les prix se réduisaient, ils ne se faisaient aucun scrupule de mettre leurs ouvriers dans l'alternative de rester sans emploi ou de se contenter d'un salaire qui ne répondait plus aux besoins des familles », *R.S.,* 1881, 2, p. 260-261.

[8] *Ibid*.

[9] *R.S.*, 1884, 1, p. 469.

disparition des petits ateliers du fait des nombreux défauts que comporte la grande industrie ([10]).

Tentaculaire, elle génère des faits de concurrence assez graves et étouffe la petite industrie ([11]). Elle est un facteur de désorganisation de la famille puisqu'elle arrache la femme aux siens et « *en fait cette chose lamentable : l'ouvrière de l'usine* ([12]) ». Elle asphyxie la formation professionnelle en n'exigeant de l'ouvrier que des tâches simples et répétitives ([13]). Plus fâcheux encore, la grande industrie favorise l'anonymat et la désolidarisation entre patrons et ouvriers. Le recours à l'histoire montre que le relâchement des liens ne date que de l'époque industrielle. Auparavant, « *…l'ouvrier vivait avec le patron : ils avaient une origine commune, une vie commune ; ils pouvaient discuter et arriver, par ces rapports continus et forcément bienveillants, à s'entendre sur les questions d'intérêts* ([14]) ». Aujourd'hui, tandis que la petite industrie est peu à peu absorbée, « *…les ouvriers connaissent, à peine de vue, le patron ; quant à lui, il n'en connaît aucun. Entre eux, se trouve un tiers, le contremaître, sur qui le patron se décharge de tous ses devoirs et de tous ses rapports avec l'ouvrier…*([15]) ». Par voie de conséquence, l'ouvrier ne s'attache pas à une entreprise, il devient errant ([16]). Dans certaines entreprises, la moitié des ouvriers changent de patron dans l'année, usage déplorable aux incidences fâcheuses pour la paix des ateliers et la stabilité des familles ([17]). Les auteurs dépeignent ces nomades comme des fauteurs de désordre et d'actifs agents de désorganisation ([18]).

Pour ces raisons, la grande industrie transforme les agglomérations qu'elle crée, en foyers d'antagonisme et de haines sociales ; elle y développe la place du paupérisme avec les cabarets, les chômages et les grèves ([19]).

---

[10] *R.S.*, 1882, 1, p. 81.

[11] Par exemple, la boulangerie centrale installée à Laval, grâce à ses capitaux, étouffe les boulangeries de la ville, *R.S.*, 1882, 1, p. 88.

[12] *R.S.*, 1881, 2, p. 372.

[13] « Les rares enfants qui commencent un apprentissage l'abandonnent dès qu'ils peuvent espérer être admis dans une autre maison comme ouvriers ; (…) le niveau général s'abaisse », *R.S.*, 1884, 2, p. 274.

[14] *R.S.*, 1882, 1, p. 161. Il en était ainsi dans la petite industrie lyonnaise ; « en 1793, au siège de Lyon, fabricants et ouvriers combattaient dans les mêmes rangs, sans distinction de classes sociales… », *ibid.*, p. 82. Dans les industries de la porcelaine à Limoges, jusqu'en 1864, les rapports entre les patrons et les ouvriers sont excellents : jusqu'à cette date les fils de la vieille bourgeoisie, à la tête des jeunes manufactures, appliquent les pratiques qui leur ont été transmises : sollicitude pour leurs ouvriers et respect de la loi morale. « Ils habitent dans la fabrique au milieu de leurs ouvriers qu'ils aiment, dont ils connaissent le nom, dont ils parlent la langue, avec lesquels ils apprennent le métier nouveau », *R.S.*, 1883, 2, p. 189 ; cf. aussi *R.S.*, 1885,2, p. 30.

[15] « Le patron ne voit plus dans ses ouvriers que des instruments matériels et le salarié ne voit plus que le prix fixe immuable… qui récompense toujours de même, avec une fixité déplorable, le travail quel qu'il soit, bon ou mauvais, abondant ou insuffisant », *R.S.*, 1882, 1, p. 161.

[16] ROSTAING (L), "L'organisation du travail dans les manufactures de papier en France", *R.S.*, 1881, 1, p. 49.

[17] *R.S.*, 1883, 2, p. 550 ; *cf.* aussi dans l'industrie lyonnaise de la soie, *R.S.*, 1885, 1, p. 584, aux usines de Lafarge, *R.S.*, 1881, 2, p. 138 ou dans certains centres industriels d'Alsace : y figure une forte population flottante, composée d'ouvriers sans domicile et souvent sans pain, *R.S.*, 1883, 2, p. 550.

[18] *R.S.*, 1883, 1, p. 110.

[19] *R.S.*, 1881, 2, p. 372.

Si, par ses excès, le capitalisme génère la question ouvrière, il n'est pas condamné pour autant.

D'une part, les catholiques sociaux exaltent le capital, objet de bien des anathèmes, et s'attachent à démontrer qu'il ne mérite pas toutes les invectives dont on l'accable. Ils démontrent le rôle bienfaisant et nécessaire du capital par l'examen de ses composantes : les provisions ou réserves en forment une partie ; elles permettent à l'homme de se livrer aux travaux les plus variés. Le capital, nécessaire à la mise en valeur du génie humain, est le véritable émancipateur de l'esprit. Dans le capital entrent aussi les matières premières, support indispensable du travail et les machines qui ont fait progresser et libéré l'humanité ([20]).

Quant au capitaliste, on imagine trop souvent un « *repu* », un « *jouisseur* », un « *ploutocrate* ». C'est bien mal prendre la mesure de la dureté de la condition de patron ! « *Le patron doit avoir l'esprit incessamment aux aguets pour découvrir des débouchés, assurer du travail… faire face aux échéances, lutter contre la concurrence du dedans et du dehors, abaisser son prix de revient, réformer son outillage vieilli, améliorer ses procédés de fabrication, bien acheter, bien vendre… Que de soucis et quelle perpétuelle sollicitude !… Même en entendant un air de Beethoven et de Mozart à l'Opéra…, le malheureux industriel est subitement repris par les tourments de la capitalisation…* ». Quand un patron réussit, loin de murmurer, les ouvriers devraient s'en réjouir, car on ne peut pas reprocher aux patrons de réaliser des bénéfices. « *Supprimez les bénéfices un peu élevés… vous détruisez l'attrait qui porte les patrons vers les entreprises les plus lucratives ; par suite, vous entravez l'essor des affaires et vous arrêtez la demande de travail au grand préjudice des ouvriers* ». L'abondance du capital détermine la hausse des salaires ([21]). Capital et travail sont solidaires. C'est l'harmonie et non l'antagonisme qui est au fond des phénomènes économiques.

Le contexte de crise de la fin du XIX^e^ siècle aggrave le malaise ouvrier généré par le capitalisme : élévation du prix des aliments et des vêtements, inégalités dans les salaires ([22]).

Pour les catholiques sociaux, le capitalisme et son corollaire l'antagonisme social trouvent leur source dans la Révolution française. La Révolution a voulu établir entre les hommes l'égalité la plus absolue. Ce nivellement théorique n'a pas constitué la paix sociale ; l'état de lutte s'est accentué avec le développement de l'industrie. Le travailleur conteste cette forme d'égalité théorique que lui a donnée la Révolution. Il se dit exploité et se met en lutte contre ses chefs naturels ([23]).

Il existe donc une question ouvrière rendue plus aiguë par la naissance de l'esprit révolutionnaire qu'elle génère.

---

[20] « Sans provision, chacun serait dans la situation du sauvage qui passe sa journée à guetter sa proie ; Newton n'aurait pas découvert la loi de la gravitation et Galilée n'aurait pas eu le temps d'observer les oscillations du pendule dans la cathédrale de Pise… ! » , *R.S.*, 1885, 2, p. 386.

[21] « Ce qui fait concurrence au travail, c'est le travail, ce qui fait concurrence au capital, c'est le capital, mais le capital ne peut pas faire concurrence au travail, ni le travail au capital, la concurrence ne pouvant s'effectuer qu'entre facteurs du même ordre », *Ibid.*, p. 394.

[22] *R.S.*, 1881, 2, p. 138.

[23] *R.S.*, 1885, 2, p. 99-100.

B. La condamnation de la lutte de classes et des orientations révolutionnaires du mouvement ouvrier

« *Cette séparation entre les patrons et les ouvriers… qu'est-ce autre chose que l'état de guerre ? La guerre… réglée et méthodique, la guerre par grandes masses compactes succédant à la guerre individuelle, mais enfin c'est la guerre…* ([24])

Il faut soustraire l'ouvrier aux influences néfastes de l'esprit révolutionnaire, combattre les idées fausses qui envahissent nos usines… au moyen desquelles nos pauvres ouvriers ne voient plus dans le patron qu'un exploiteur de leurs sueurs ; le travail pour eux, n'est plus le moyen d'élever leur famille et d'arriver à une honnête indépendance… ils ne reçoivent qu'avec défiance le travail de la semaine » ([25]).

Ce rejet débouche sur une condamnation des organisations ouvrières au sein desquelles les idées révolutionnaires trouvent de l'écho. La défiance s'exerce d'abord à l'encontre du socialisme et du parti ouvrier. « *…Nous ne prétendons pas que le socialisme soit nouveau et qu'il n'ait pas, à toutes époques, existé un parti des revendications violentes. Mais, aujourd'hui, ce parti se présente dans des conditions nouvelles : celle d'une organisation méthodique, s'accomplissant sans entrave et sans gêne, au grand jour, avec une publicité considérable… dont les succès embrigadent toujours quelques esprits faibles… Il y va de tout l'intérêt du pays de mettre un frein à cette propagande mortelle*" ([26]). Les insuccès des diverses tentatives de propagande révolutionnaire réjouissent les auteurs : « *Le peuple se lasse de ces insanités… nous constatons la désorganisation et la banqueroute de ce parti ouvrier qui prétendait grouper sous son drapeau la majorité des ouvriers français* » ([27]).

De leur côté, les syndicats ouvriers font l'objet de vives critiques. Pour les catholiques sociaux, la meilleure des associations syndicales est l'union, « *ayant l'atelier pour centre et pour objet, contractée entre le patron et ses ouvriers, car c'est là le véritable groupement normal qui aura toujours, dans tous les pays et dans tous les temps sa raison d'être et son terrain* » ([28]).

Le syndicalisme ouvrier doit être condamné dès lors qu'il sert à aviver l'antagonisme et de propagateur des idées révolutionnaires. Outre ses orientations marxistes, on lui reproche ses mauvaises tendances corporatistes : limitation du nombre d'apprentis recrutés parmi les enfants des sociétaires, embauchage prioritaire des affiliés au syndicat ([29]). Les auteurs présentent un mouvement syndical très minoritaire et dont les

---

[24] *R.S.*, 1882, 2, p. 76. Ces propos sont abondamment illustrés : « L'Alsace souffre… de la maladie maîtresse de notre société moderne, l'antagonisme. La haine du pauvre contre le riche, de l'ouvrier contre le patron… porte là aussi ses tristes fruits : désorganisation de la famille, désorganisation de l'atelier, désorganisation politique », *R.S.*, 1883, 2, p. 549. Cf. aussi *R.S.*, 1883, 1, p. 111 ; 1884, 1, p. 154-155.

[25] *R.S.*, 1881, 2, p. 138-139 ; 1882, 1, p. 514.

[26] *R.S.*, 1882, 1, p. 391-392.

[27] *R.S.*, 1883, 2, p. 92-93.

[28] *R.S.*, 1884, 1, p. 351.

[29] *R.S.*, 1885, 2, p. 289 et s.

actions sont souvent vouées à l'échec ([30]), un mouvement du désordre animé par quelques agitateurs qu'ils opposent au parti de l'ordre composé des patrons, de la plupart des ouvriers et des pouvoirs publics.

Mais, tout en minorant l'importance de l'organisation ouvrière, les catholiques sociaux constatent, non sans inquiétude, la multitude des actions ouvrières. La revue contient la relation détaillée des nombreuses grèves qui émaillent l'histoire du mouvement social de la fin du XIX^e^ siècle. D'abord, elle porte un regard critique sur la loi de 1864 préparée selon elle, avec légèreté : les ouvriers ne devraient pas pouvoir abandonner brusquement l'atelier, sans souci des engagements pris, sans être obligés de prévenir le patron en respectant un préavis suffisant ([31]). Il faut d'ailleurs bannir la grève « *(…) dont les blessures qu'elle fait sont autant de coups mortels pour l'organisation sociale que certains meneurs se sont promis de détruire* » ([32]). Les méfaits de la grève sont multiples : elle coûte des sommes énormes, suspend les habitudes de travail et d'ordre, épuise les petits ménages, plonge dans l'embarras financier le petit patron, fait passer à l'étranger les meilleurs ouvriers, a des conséquences morales fort graves en développant le désordre et l'ivrognerie et crée des dissensions dans les familles ([33]). Le vocabulaire utilisé pour évoquer le « *fléau* » qu'est la grève, *« procédé barbare à la force brutale* », traduit bien l'hostilité de la *Réforme sociale* à l'encontre de l'action ouvrière. Les meneurs sont présentés comme des « *exaltés* », des « *excitateurs* », des « *criminels qui font entrer dans les frais généraux de leurs appétits, la misère et peut être même la vie de leurs dupes* », des « *émissaires venus du dehors* », les « *tristes pionniers du socialisme* », des « *gens propres à rien, fainéants qui n'ont d'énergie que pour le mal, polissons de rue possédés de la manie de la destruction, repris de justice mêlés à tous les troubles…* » ([34]), « *des hommes ennemis de toute morale et plus encore de toute religion, des hommes qui ont en vue une position politique et à qui tous les moyens sont bons pour la conquérir* » ([35]). Quant aux ouvriers entraînés dans les conflits, ils ne sont pas responsables, pas malintentionnés. Ce sont des gens paisibles et laborieux, attachés à leur travail, à leur famille, à leur pays ; ce sont le plus souvent des hommes ignorants, qui ne savent pas lire, des esprits simples et crédules, isolés. Les patrons sont trop passifs, ils ménagent les agitateurs. La *Réforme sociale* émet l'espoir « *qu'un jour ils reprendront leur rôle et leur virilité et rattacheront à eux les travailleurs éclairés et désabusés* » ([36]).

En définitive, les catholiques sociaux ne se livrent à une condamnation globale ni du capitalisme ni de la Révolution française. Ils y voient

---

[30] Cas de la Franche-Comté où l'influence des syndicats sur le régime du travail est fort limitée, *R.S.*, 1885, 2, p. 30-37 ; cas des mines de Bessèges où les ouvriers ont su résister aux agitateurs et faire des patrouilles contre les grévistes, *R.S.*, 1882, 2, p. 143.

[31] *R.S.*, 1882, 2, p. 335.

[32] *Ibid.*, p. 138.

[33] "Les cabarets, voilà le grand ennemi du mineur", *R.S.*, 1887, 1, p. 528.

[34] *R.S.*, 1886, 1, p. 636-637.

[35] *R.S.*, 1888, 1, p. 655-656.

[36] *R.S.*, 1882, 1, p. 89, 159, 287, 386 ; 1884, 1, p. 347, 443. Sur la liberté du travail et les grèves, les livraisons de la Réforme sociale du 1^er^ semestre 1888 contiennent d'abondants développements : p. 340-352, p. 412-420, p. 516-524, p. 595-604, p. 651-659.

néanmoins des erreurs génératrices de conséquences fâcheuses sur le plan des relations de travail. Ils soulignent la nécessité de combattre les maux et les excès de la société industrielle, surtout de rejeter sans concessions le socialisme et la lutte de classes avec leur cortège destructeur. Ils proposent des solutions de remplacement et offrent un modèle, le seul acceptable selon eux : un capitalisme à visage humain qui naîtra de la réconciliation du capital et du travail.

II. – LE DÉSIR DE RÉALISER LA PAIX SOCIALE

« *A la place de l'antagonisme qu'affirment les docteurs de haine et d'erreur… c'est l'harmonie qui existe entre le capital et le travail* ([37]) ».

Comment faire jaillir cette harmonie ? Plusieurs types de moyens complémentaires permettent d'obtenir l'union du capital et du travail. Les catholiques sociaux privilégient l'un d'entre eux pour aboutir à la paix sociale : le patronage.

A. Les moyens subsidiaires de la paix sociale

En premier lieu, la *Réforme sociale* applaudit au principe de la discussion contradictoire entre patrons et ouvriers, notamment en 1882, lorsqu'elle apprend que des conférences mixtes vont s'ouvrir pour discuter du contenu des relations de travail ([38]). A. Fougerousse, membre de l'Ecole de la paix sociale, assiste aux conférences et tient la *Réforme sociale* informée de l'esprit des débats. Selon lui, le malaise industriel tient surtout à l'absence de contact entre les acteurs ; la paix ne peut refleurir qu'à la condition de se consulter ([39]).

Indépendamment de ces rencontres nécessaires, la paix sociale doit également provenir des ouvriers eux-mêmes par leurs attitudes individuelles et leurs actions collectives.

En premier lieu, l'ouvrier a des devoirs vis-à-vis de son patron qu'il doit honorer comme un fils respecte son père. Il doit se montrer zélé et appliqué, animé d'un esprit d'ordre et d'économie ([40]). Le fondement de toute bonne organisation du travail, de la stabilité des entreprises et de la paix sociale repose sur la permanence des engagements, idée chère à Le Play et thème récurrent de la *Réforme sociale* ([41]). La permanence du

[37] *R.S.*, 1885, 2, p. 440. Sur l'union du capital et du travail, cf. aussi : *R.S.* 1882, 1, p. 163 ; 1885, 2, p. 99 ; 1886, 2, p. 25-42.

[38] Y siègent des représentants de l'Union nationale du commerce et de l'industrie pour les patrons et de l'Union générale des syndicats du département de la Seine pour les ouvriers, *R.S.*, 1882, 1, p. 84.

[39] Il fait état de discussions courtoises dans des assemblées réunissant « de vrais patrons et de vrais ouvriers, c'est-à-dire ceux qui travaillent plus qu'ils ne discutent », *ibid.*, p. 159. La conférence d'Emile Cheysson faite devant une assemblée d'ouvriers relève du même esprit : « …chacun de votre côté, patrons et ouvriers, en combinant vos efforts, vous réalisez et rendez tangibles l'harmonie entre le capital et le travail », *R.S.*, 1885, 2, p. 440. On trouve une identité de point de vue chez Paul VIOLLET, *R.S.*, 1886, 2, p. 24.

[40] *R.S.*, 1881, 1, p. 18. Dans les mines de Lorraine, les mineurs ne cherchent pas à tromper le patron qu'ils aiment et respectent ; à la Sainte-Barbe, les chefs reçoivent un banquet d'honneur, *R.S.*, 1884, 1, p. 293-294.

[41] *R.S.*, 1883, 1, p. 115 et 366 ; 1885, 1, p. 240.

séjour de l'ouvrier peut être suscitée par un temps de stage préalable à l'admission définitive dans l'entreprise ([42]) ou encouragée par l'attribution de prix ([43]), le développement d'actions patronales en faveur du logement ouvrier ([44]) ou encore la mise en place de caisses de retraite.

En second lieu, l'association est souvent un vecteur de paix sociale. L'Ecole de la paix sociale ne condamne pas les groupements et se montre volontiers associationniste. Nostalgique des groupements de l'ancienne France, elle regrette la destruction des corporations et le manque d'efforts pour faire revivre les anciennes confréries ([45]).

A l'époque contemporaine néanmoins, les associations ouvrières existantes peuvent aussi rendre des services à l'amélioration de la condition ouvrière et à la consolidation de la paix sociale. Ont ainsi la faveur de la Réforme sociale les sociétés de secours mutuels, les vieux compagnonnages et surtout les sociétés coopératives de consommation, de crédit ou de production qui unissent des intérêts en vue de services spéciaux ([46]). Reste la doctrine de la revue concernant les syndicats dont elle rejette les tendances révolutionnaires sans équivoque. Mais, elle ne les condamne pas en eux-mêmes. Elle légitime leur existence, comme celle des sociétés précédentes d'ailleurs, par le fait qu'ils apparaissent, à l'origine, comme des groupements spontanés ; or, les groupements spontanés correspondent à une tendance naturelle de l'homme et, à ce titre, ne sont pas condamnables. La Constituante, en supprimant les groupements humains, avait violenté la nature qui pousse à se grouper les individus ayant des intérêts identiques ([47]). Mais les chambres syndicales peuvent-elles contribuer à la paix sociale ? C'est indéniable pour les chambres patronales qui agissent dans les domaines les plus divers : quand des débats s'ouvrent au sujet des tarifs douaniers, des traités de commerce, de la fixation des impôts, elles prennent auprès des pouvoirs publics la défense des intérêts de leur commerce ou de leur industrie ; elles aident leurs membres à soutenir leurs intérêts contre les administrations publiques et les municipalités ; elles créent des écoles professionnelles et sont des organismes de lutte contre les grèves ([48]). Quant aux syndicats ouvriers, la revue souligne l'existence de quelques actions positives : fondation d'écoles professionnelles, de bureaux de placement, de caisses de retraite. Mais ils restent, le plus souvent, des organismes formés par une pensée d'antagonisme social et victimes de l'action de meneurs. Il est souhaitable, qu'avec le temps, l'expérience les conduise à une action plus pratique pour en faire des organismes de paix

---

[42] *R.S.*, 1881, 1, p. 18.

[43] A laquelle les Unions de la paix sociale pourraient s'associer, *R.S.*, 1885, 1, p. 150.

[44] Quand l'ouvrier est propriétaire, « il ne songe pas à abandonner son pays natal pour aller chercher dans d'autres ateliers du travail peut être plus rémunérateur… », *R.S.*, 1883, 1, p. 115 ; 1881, 2, p. 31-35.

[45] *R.S.*, 1881, 1, p. 49 ; 1885, 2, p. 290.

[46] *R.S.*, 1882, 1, p. 164 ; 1883, 1, p. 22 ; 1889, 1, p. 314 ; 1890, 2, p. 615.

[47] *R.S.*, 1885, 2, p. 290 ; 1887, 1, p. 562. Les trade unions constituent également un produit naturel, vigoureux et sain. Veut-on constater l'impuissance d'une organisation artificielle ? Il suffit de jeter les yeux sur ce qui se passe en Allemagne où on a voulu galvaniser les corporations de métier qui étaient tombées en désuétude et on a échoué, *R.S.*, 1885, 1, p. 163.

[48] *R.S.*, 1885, 2, p. 294-295.

sociale ([49]). Pour certains auteurs de la revue, l'idéal serait de créer des syndicats mixtes groupant patrons et ouvriers ([50]).

Si les associations doivent contribuer à la paix sociale, leur action ne peut rester que subsidiaire. Elles ne paraissent pas devoir devenir la forme générale sur laquelle l'industrie est appelée à s'organiser. En effet, « *la liberté d'action individuelle offre plus d'avantages encore que l'association. Celle-ci ne peut fournir que des secours particuliers, subordonnés… aux efforts résultant de l'initiative et de la responsabilité de chaque chef d'atelier…* » ([51]).

La *Réforme sociale* pose une autre question majeure : l'Etat peut-il être un acteur de la paix sociale par des interventions dans les relations de travail ? Est donc soulevée la question de l'opportunité de la création d'une véritable législation du travail.

L'Ecole de la paix sociale se prononce pour une action mesurée de l'Etat dans ce domaine. Les misères humaines sont si complexes qu'il faut les secourir par tous les moyens. Par exemple, il appartient au législateur d'étendre la protection légale des femmes et des enfants ([52]). Mais il ne faut pas verser dans l'ornière du socialisme d'Etat. « *L'Etat est un niveleur monotone, qui ne dispose que de solutions brutales dans leur simplicité* » ([53]). Si l'initiative privée suffit pour prévenir les abus, la puissance publique serait insensée et coupable d'intervenir ([54]). Il existe partout de bons patrons rêvant du bien être de leurs ouvriers. L'opinion publique s'est-elle émue de faits monstrueux, d'excès de travail menaçant la population ouvrière d'un dépérissement prochain ([55]) ? C'est pourquoi, l'ingérence de l'Etat est à bannir en matière de chômage, de salaire, de temps de travail ([56])…

En effet, pour les hommes de la *Réforme sociale*, le principal moyen qui permettra de réaliser la paix sociale dans les relations de travail reste le patronage ([57]).

---

[49] La revue fait donc une nette opposition entre le syndicalisme patronal et le syndicalisme ouvrier. Pour elle, les patrons appliquent l'idée syndicale dans son vrai développement et les ouvriers ne l'ont pas comprise, *R.S.*, 1887, 1, p. 566.

[50] *R.S.*, 1887, 1, p. 624.

[51] Les ouvriers ne s'y trompent pas : « *(...)* dans les conditions de la vie moderne, quels que soient les avantages de l'association, la vie individuelle, la liberté des mouvements en présentent de plus grands… voilà pourquoi les ouvriers ne se syndiquent guère », *R.S.* 1885, 2, p. 289 et s.

[52] *R.S.*, 1882, 1, p. 325 ; 1885, 1, p. 519 ; 1890, 2, p. 135.

[53] *R.S.*, 1882, 2, p. 298 ; 1885, 1, p. 519 ; 1886, 1, p. 639.

[54] *R.S.*, 1882, 1, p. 322 ; 1882, 2, p. 299.

[55] R.S., 1882, 1, p. 325. « Les peuples tâtonnent, en ce moment, dans une voie d'innovation ; nous assistons aux efforts accomplis pour résoudre par l'intervention de l'Etat… les redoutables problèmes inhérents aux rapports des patrons et des ouvriers… ce n'est pas sans de graves périls, sans s'exposer à commettre des erreurs que l'on demande la solution à l'ingérence toute puissante de l'Etat », *R.S.*, 1885, 1, p. 528. La revue cite le cas d'un projet de loi tendant à réglementer les rapports des compagnies de chemins de fer avec leur personnel, « *(...)* nouvel exemple de cette ingérence abusive de l'Etat, que nous avons signalée si souvent. La chambre a fort heureusement repoussé plusieurs articles du nouveau projet de loi. Nous espérons que les autres auront le même sort… », *R.S.,* 1882, 2, p. 76.

[56] *R.S.*, 1885, 1, p. 162.

[57] C'est la conclusion d'une enquête organisée par Le Play en 1867 : « *(...)* des patrons soucieux de leur devoir et de leurs intérêts préparent et assurent cette paix sociale. En dehors de ces pratiques traditionnelles qui ont toujours réussi, il ne saurait y avoir que lutte, haine et antagonisme », *R.S.*, 1882, 2, p. 76.

B. Le patronage, moyen principal de la paix sociale

Si le patronage constitue l'élément moteur de la paix sociale dans les relations de travail, il s'intègre dans un plan d'ensemble de l'Ecole.

1. Le patronage, moteur de la paix sociale

La *Réforme sociale* définit le patronage comme « *l'ensemble des idées, des mœurs et des institutions qui tiennent plusieurs familles groupées à leur satisfaction complète sous l'autorité d'un chef appelé patron* ». Le mot patron ne s'applique qu'aux chefs qui assurent à leurs subordonnés la paix et la sécurité. Lorsque ce rôle n'est plus rempli, le patron tombe dans la catégorie des maîtres et ce n'est plus qu'un employeur, « *(…) suivant un terme barbare qui tend à se substituer à celui de patron dans les régions où règne l'instabilité* ».

Pour favoriser la diffusion du patronage, la revue invite les Unions de la paix sociale à mener une action de terrain en direction des chefs d'industrie ([58]). Pour convaincre les hésitants, elle utilise abondamment la monographie d'atelier ([59]) et offre de multiples descriptions détaillées de l'action sociale patronale en cours dans certaines entreprises. Le patronage apparaît, bien sûr, sous ses aspects institutionnels : écoles, crèches, salles d'asile, orphelinats, internats manufacturiers, dortoirs, cantines, cours d'adultes, logements et jardins ouvriers, magasins d'approvisionnement, hôpitaux, caisses de secours, soins gratuits, sociétés de prévoyance, caisses d'épargne et de retraite, clubs de loisirs… Il est également envisagé dans ses expressions économiques et financières : augmentation de salaires ([60]), primes ([61]) et surtout participation aux bénéfices ([62]).

La diffusion du patronage, présenté comme un devoir social pour le maître, répond à un impérieux besoin : faire le bonheur de l'ouvrier ([63]). Les patrons sont les « *riches fidéi-commissaires du bien des pauvres* ». Avec le patronage qui répond à des attitudes individuelles de patrons, le capitalisme trouve une solide justification et une morale. Il s'agit pour le capitaliste, investi d'une véritable fonction sociale, d'assurer l'avenir de

---

[58] Il leur est demandé de propager auprès des chefs d'industrie la connaissance des devoirs essentiels du patronage, d'honorer les patrons qui, en pratiquant ces principes, mettent leurs ouvriers à l'abri du chômage et maintiennent l'harmonie dans leurs ateliers, de faire connaître leur exemple, les favoriser de sa clientèle et la refuser à ceux qui livrent leurs ouvriers aux fluctuations de la loi de l'offre et de la demande…, *R.S.*, 1881, 1, p. 397.

[59] Par exemple, l'usine de chaux et ciment de Lafarge sur les bords du Rhône, *R.S.*, 1881, 2, p. 138 ; la compagnie houillère de Bessèges, 1882, 2, p. 139 et 1884, 2, p. 90 ; la cristallerie de Baccarat, 1883, 2, p. 209 ; les mines de fer de Lorraine, 1884, 1, p. 97 ; l'imprimerie Chaix, 1884, 2, p. 130 ; les mines d'Anzin, 1884, 2, p. 193 ; l'usine Pernod à Pontarlier, 1885, 1, p. 409 ; les papeteries d'Angoulême, 1885, 1, p. 146 ; la compagnie de chemin de fer de l'Ouest, 1885, 2, p. 341 ; une forge de Franche-Comté, 1885, 2, p. 413.
Sur la monographie d'atelier, ses difficultés de la réaliser et la méthode d'exécution, voir l'article d'E. CHEYSSON, 1887, 1, p. 545.

[60] *R.S.*, 1881, 1, p. 17 ; 1882, 2, p. 139 ; 1883, 1, p. 367 ; 1885, 1, p. 240.

[61] *R.S.*, 1881, 1, p. 51 ; 1885, 2, p. 341.

[62] *R.S.*, 1881, 1, p. 17 ; 1881, 2, p. 102-108 ; 1882, 1, p. 163 ; 1882, 2, p. 548 ; 1885, 1, p. 334 et p. 164-165 ; 1885, 2, p. 324 et 376.

[63] *R.S.*, 1881, 1, p. 17.

son personnel en lui apportant une aide matérielle et une protection morale de tout moment dans son enfance, son âge mûr et sa vieillesse et de soutenir, à la mort de l'ouvrier, sa famille abandonnée ([64]).

Les chefs d'industrie doivent d'autant plus facilement pratiquer le patronage qu'il s'inscrit dans la logique de profit et peut procurer de solides avantages : l'ouvrier bénéficiaire s'attache à l'usine ([65]) ; le patronage stimule l'activité et la conscience professionnelle de l'ouvrier ; il le rend « *ménager du temps, du matériel et des matières premières* » ([66]) ; lui seul permettra d'éradiquer la lutte de classes et d'entretenir la docilité de la classe ouvrière ; enfin, il assure la justification des sanctions que le bon patron inflige à l'ouvrier fautif ([67]).

Mais, les auteurs de la *Réforme sociale* soulignent aussi, avec force, les insuffisances du patronage, dès lors qu'il est pratiqué dans les grandes entreprises nées de la révolution industrielle. Sans doute de nombreuses sociétés anonymes ont-elles su se doter d'institutions sociales d'une grande efficacité, mais elles n'ont pas su « *développer dans le cœur du personnel la reconnaissance qu'elles méritent* ». Pour réconcilier le patron avec l'ouvrier, pour résoudre la fameuse question ouvrière, les chefs d'industrie doivent faire davantage : développer les rapports personnels de maître à ouvrier, les rapports sans lesquels les œuvres les plus généreuses risquent de demeurer inefficaces au point de vue de la paix sociale ([68]). Les meilleurs patrons sont ceux qui visitent leurs ouvriers dans leurs travaux, les saluent par leur nom, paient de leur personne en cas d'accidents, ceux qui ont compris « *qu'il faut se donner soi-même* ». Certains faits divers relatés dans la revue illustrent l'implication personnelle de patrons, plus forte que la création d'institutions sociales pourtant fort utiles. Aux usines de ciment Lafarge, un ouvrier, père de famille, a le pied pris dans un engrenage ; il refuse de se laisser opérer ; l'insistance de sa femme, de toute sa famille reste vaine. Puis, se ravisant, « *je veux bien, dit-il, mais à une condition que toute ma famille s'éloigne, que mon patron seul reste, qu'il me tienne les mains et que les médecins fassent l'opération* ». Hé bien, précise l'auteur « *pendant tout le temps qu'a duré cette terrible opération, l'ouvrier, sa main dans celle de son patron, le regardant tout le temps, n'a pas versé une larme !* » ([69]).

2. Le patronage, élément d'un plan d'ensemble

Où est la solution de la question sociale ? On a vu qu'elle dépend bien

[64] *Ibid.* et p. 48 ; 1881, 2, p. 31 ; 1885, 2, p. 343.
[65] *R.S.*, 1881, 2, p. 33.
[66] *R.S.*, 1881, 1, p. 18.
[67] *Ibid.* et 2, p. 35.
[68] Selon Le Play, « le respect et l'affection accordés à un patron qui fait son devoir… sont des avantages personnels qui ne peuvent s'étendre à une société, alors même qu'elle remplit aussi généreusement ses obligations. La propriété d'actionnaires qui ne coopèrent pas eux-mêmes au succès d'un atelier de travail a, pour les ouvriers, un caractère moins évident et moins légitime que celle d'un patron qui, avec le concours de sa famille et de son héritier, donne journellement dans son atelier l'exemple de l'énergie et de la sollicitude », *R.S.*, 1885, 2, p. 345.
[69] *R.S.*, 1881, 2, p. 144-145. Dans la fabrique rurale de draps de Saint-Laurent-de-Céris (Charente), les chefs d'industrie n'ont organisé aucune institution de patronage, car, ils remplissent personnellement tous les devoirs du patron. Ils vont jusqu'à associer leur personnel aux fêtes de famille, *R.S.*, 1886, 2, p. 350 et s.

moins de dispositions législatives nouvelles que de la réciprocité des devoirs entre les diverses classes et, de toute évidence, le patronage apparaît comme un élément important de régénérescence de la société malade.

Mais, pour le catholicisme social conservateur, le mal social est surtout un mal moral. L'essentiel passe par la pratique de la loi morale et l'amour du prochain. Sans nier l'importance du bien être matériel et du patronage, doit figurer au premier plan des préoccupations de chacun la réforme morale dont les classes supérieures doivent donner l'exemple ([70]). Quant à la classe ouvrière, il faut œuvrer pour en transformer l'esprit. Non éduquée, elle glisse vers son penchant naturel puisque l'homme est incliné au mal dès son enfance.

Pour rendre possible la réforme morale et l'éducation ouvrière, la *Réforme sociale* développe un programme fort vaste, y afférent : éduquer par l'école ([71]) et rechristianiser la classe ouvrière ([72]), rendre à la famille sa cohésion en maintenant les ouvriers groupés autour de l'église et du foyer domestique ([73]), en restaurant l'autorité du chef de famille, en développant le rôle de la femme dans la famille ouvrière et en rendant compatible le travail de la femme ouvrière avec ses fonctions de génitrice et d'épouse ; pour cela les Unions de la paix sociale doivent encourager les patrons à fournir du travail à domicile aux ouvrières ([74]). La réforme morale passe aussi par une humanisation du cadre de travail de l'ouvrier : elle souhaite le développement de la petite industrie intégrée dans un cadre rural, condition indispensable pour assurer l'épanouissement individuel et sauvegarder l'harmonie familiale ([75]). Une œuvre d'amélioration du cadre de vie de l'ouvrier contribuera également à assurer la bonne santé morale de la société. C'est pourquoi, la question du logement ouvrier situé à la campagne, avec jardin voire terre (et dont l'ouvrier deviendra peut-être un jour propriétaire) revêt une acuité particulière ([76]).

En somme, les catholiques sociaux conservateurs expliquent, à la suite de leur éminent prédécesseur, que réussir la réforme morale passe par l'amour de la famille, de la religion et du travail, par le respect du père, de Dieu et du patron. Ils préconisent une transformation de la société, en s'inspirant souvent de solutions anciennes, dans laquelle s'intègre une autre vision des relations de travail.

*
* *

[70] *R.S.*, 1886, 1, p. 647.
[71] *R.S.*, 1881, 1, p. 48 ; 1886, 1, p. 650-651.
[72] Dans quelques usines, des chapelles ont été érigées. « Il serait bien à désirer que la mesure soit généralement adoptée », *R.S.*, 1881, 1, p. 49 ; 1881, 2, p. 144 ; 1882, 1, p. 515.
[73] *R.S.*, 1881, 1, p. 49.
[74] *Ibid.*, p. 398.
[75] *R.S.*, *ibid.*, p. 399 et 2, p. 372 ; 1882, 1, p. 78 ; 1883, 2, p. 552 ; 1885, 1, p. 369.
[76] *R.S.*, 1881, 1, p. 49 ; 1882, 1, p. 303 et p. 485.

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- *Enquête sur les archives du monde du travail en Aquitaine*, Direction des Services d'Archives de la Gironde, Bordeaux, 1986, 64 p.

- "Protection sociale et métiers bordelais au XVIII^{e} siècle", *Actes du 111ème CNSS, Poitiers 1986*, Colloque sur l'Histoire de la Sécurité Sociale, Paris, 1986, p.59-82.

- "Les corporations à Bordeaux à la fin de l'Ancien Régime : vie et mort d'un mode d'organisation du travail, Presses Universitaires de Bordeaux, 1992, 374 p.

- "La crise du régime corporatif à Bordeaux à la fin de l'Ancien Régime", *Colloque de Vizille, 1988 : Aux origines provinciales de la Révolution. Bicentenaire de la Révolution française en Dauphiné*, Presses Universitaires de Grenoble, 1990, p.45-55.

- "Aspects du métier en Périgord à la fin de l'Ancien Régime", *Conférence donnée dans le cadre du Carrefour Universitaire de Sarlat et du Périgord Noir, section de l'Université du temps libre d'Aquitaine*, Sarlat, 23 mai 1990.

- "Le travail des enfants en Gironde : la loi du 22 mars 1841 et ses difficultés de mise en œuvre", *Actes du 114ème CNSS, Paris 1989, Colloque sur l'Histoire de la Sécurité Sociale*, Paris, 1990, p. 137-153.

- "Explication d'un silence : Montesquieu et les corporations", *Etudes offertes à Pierre Jaubert – Liber Amicorum*, Presses Universitaires de Bordeaux, 1992, p. 235-247.

- Les apprenties bordelaises à la fin de l'Ancien Régime, IAES, n°57, octobre 1991, p. 20-45.

- "Le patronat girondin et la crise du logement au milieu du XX^{e} siècle", in « Patronat et Action sociale », extrait du *Bulletin d'Histoire de la Sécurité Sociale*, n°40, 2000.

1.5. L'association internationale pour la protection légale des travailleurs et la construction en France de la notion de durée journalière du travail (1901-1914)

Francine Soubiran-Paillet

Topalov dans son ouvrage *Laboratoires du nouveau siècle* ([1]) note qu'à la fin du XIX[e] et au début du XX[e] siècle, « des mouvements réformateurs investissent une série de pratiques savantes ou techniques : de nouvelles disciplines vont naître ». A la liste dressée par le sociologue, on ajoutera le droit du travail. Ce droit qui ne porte pas encore son nom (on parle alors plutôt de législation ouvrière, de législation industrielle) prend son essor sous l'effet de facteurs multiples. Et si les réformateurs sont loin d'être les seuls acteurs à se mobiliser autour de son élaboration, leur investissement laissera des traces, en particulier les travaux de l'Association Interna-tionale pour la Protection Légale des Travailleurs.

Un congrès se réunit en juillet 1900 au Musée Social à Paris, sous l'initiative de Millerand et d'un certain nombre de professeurs de droit français. Il va en sortir la création de l'AIPLT qui se concrétisera à Bâle l'année suivante. L'association, organisme privé, se propose avant tout de créer des liens entre les partisans de la législation ouvrière et de favoriser par tous les moyens l'étude de la question de la concordance des diverses législations protectrices des ouvriers ([2]).

Les interventions étatiques constituent le levier de l'association, même si elle n'a pas un caractère supra-national. Son but principal est de les susciter et Millerand le rappelle à la conférence de Genève en septembre 1906 : « l'Association est un laboratoire expérimental mais il n'est pas de laboratoire, qu'il s'agisse de sciences sociologiques ou de sciences

[1] C. TOPALOV, *Laboratoires du nouveau siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris, 1999, p. 419.

[2] André LICHTENBERGER, *L'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs et sa section française*, Paris, Alcan, 1903-1904.

physiques, qui puisse arriver à des résultats sérieux, si ses travaux n'ont pas un but net et ne se conforment pas à une méthode bien définie. Au moment où cette association a été fondée, il a été entendu que tous ceux qui y entraient acceptaient comme une vérité démontrée sur laquelle on ne reviendrait pas l'intervention nécessaire de la puissance publique dans le règlement des rapports du capital et du travail » ([3]).

La présence des Etats à l'intérieur des assemblées générales du comité de l'AIPLT est officielle et les délégations de chaque pays comprennent à la fois des délégués de gouvernements et des délégués des sections nationales.
Le recueil de données et d'informations dépend de l'activité de diverses instances. En particulier de l'activité de commissions du comité, qui sont destinées à étudier une question spécifique. Par exemple en 1902 à Cologne, une commission permanente consacrée au travail de nuit des femmes est créée. Chaque section nationale peut y élire deux délégués; chaque gouvernement peut s'y faire représenter. La commission est chargée de rechercher les effets du travail de nuit des femmes; également et a contrario l'incidence de la suppression de ce type de travail dans les pays qui y ont mis fin (Suisse et Pays Bas). Elle reçoit mission du comité de trouver les moyens de conduire un plus grand nombre d'Etats à l'interdire ([4]).

En 1904, à Bâle, une commission dédiée au travail de nuit des jeunes ouvriers est élue. Strohl, industriel délégué de la section française, y présente un questionnaire, préparé à l'intention des sections de chaque pays, afin d'obtenir des informations homogènes sur le sujet traité ([5]). Les sections ont donc une place très importante dans la préparation des dossiers en charge des instances de l'association. La plupart du temps, l'AIPLT a pour ambition, à travers leur travail, de faire le point sur une question pour plaider à moyen terme son amélioration par la législation des Etats.

Le souci d'œuvrer de façon scientifique court tout au long des débats du comité de l'AIPLT. Ce souci se concrétise par les méthodes de recueil de l'information mises en œuvre : élaboration de questionnaires, rédaction de rapports au retour des questionnaires. Mais l'ensemble de cette activité est tributaire des façons d'opérer pour rassembler des données dans chaque pays par les sections et par les administrations du travail mobilisées. Ce mode de recueil constitue l'angle mort des travaux de l'AIPLT ([6]) qui, si elle impose des cadres homogènes de réponses par ses envois de questionnaires, n'impose aucunement des façons d'enquêter et s'en remet à la bonne volonté et aux savoir-faire supposés de ses destinataires.

---

[3] Compte Rendu de la 4ème Assemblée Générale du comité de l'AIPLT, Genève, 26-29 septembre 1906, Paris, Berger-Levrault, 1907.
[4] 6 AS 143.
[5] Compte rendu de la 3ème Assemblée Générale du Comité de l'AIPLT, Paris, Berger-Levrault, 1905, p. 61 et s.
[6] On en aura un aperçu au travers de l'activité de la section française.

On peut voir l'AIPLT comme un acteur collectif engagé dans l'édification de la législation du travail. Sa branche française s'insère dans un ensemble de commissions d'experts, de commissions de parlementaires et de sociétés savantes qui figurent les contours d'une méta-organisation consacrée à la production de ce qui deviendra le droit du travail.
La caractéristique principale de l'acteur collectif constitué par l'AIPLT est sa dualité : association privée, ses ramifications au sein des Etats sont suffisamment puissantes pour conduire à s'interroger sur les frontières entre Etat et société civile ([7]). En particulier, la composition et les travaux de sa section française montrent combien il est difficile de tracer une ligne nette de démarcation entre activité administrative et tâches associatives. Il est vrai que dès le départ les missions confiées par l'organisation à sa section française brouillent les cartes, car il s'agit de missions qui la conduisent à jouer (comme les autres sections de l'association), la complémentarité avec l'administration du travail. Enfin, l'appartenance de nombreux parlementaires à la section française de l'AIPLT et leurs allées et venues entre association et hémicycle pour s'y faire les défenseurs de propositions de loi, mettent l'accent sur le rôle de relais joué par une association comme l'Association Française pour la protection légale des travailleurs, destinée à favoriser l'action publique.

Enoncer tout cela conduit à souligner combien l'activité de l'AIPLT ne peut être dissociée des modes de fonctionnement de l'association. Car la destinée des savoirs mobilisés dans son enceinte, grâce aux travaux qui y sont menés, dépend en grande partie de ce mode de fonctionnement.

J'étudierai pour la période 1901-1914 les travaux de la section française de l'AIPLT, dans le domaine de la définition légale de la durée de la journée de travail. La question se pose de la diffusion de ces travaux dans les milieux gouvernementaux et parlementaires. Et pour en rendre compte, j'examinerai la référence éventuelle qui y est faite par les membres de la Commission du Travail de la Chambre des Députés.

I. - LA SECTION FRANCAISE DE L'AIPLT ET LA DUREE DU TRAVAIL

Je voudrais évoquer le caractère hybride de la section française de l'AIPLT, caractéristique qui n'est pas sans effet sur l'impact de ses travaux, en particulier ceux portant sur la durée légale du travail, examinés ici.

A. Le caractère hybride de la section française de l'AIPLT

La section française de l'AIPLT est porteuse d'une législation protectrice des travailleurs. D'après ses statuts, elle entend se doter de moyens pour réaliser le but qu'elle s'est assigné : principalement l'élaboration et la discussion en son sein de publications consacrées à de multiples questions liées à la protection des travailleurs. L'association organise aussi des

[7] Consulter à propos de ces frontières, M. OFFERLÉ, *Genèses*, 28, septembre 1997, p. 3-4.

consultations juridiques et agit en direction des pouvoirs publics pour obtenir des modifications législatives ([8]).
Le comité directeur de l'association comprend 12 membres, lors de sa création en 1901. Il se décompose ainsi : un membre de l'administration du travail, un inspecteur du travail, 3 professeurs et membres de sociétés savantes, 2 syndicalistes, 2 ingénieurs et 2 représentants du Musée Social où l'association est domiciliée ([9]).
L'association évolue vers une sur-représentation des professeurs et du personnel politique, ce qui coïncide d'ailleurs avec la composition de la délégation française à l'Assemblée Générale de l'AIPLT. Les inspecteurs du travail sont très peu nombreux dans le comité directeur. Pourtant l'un des buts explicites de l'association est « de fortifier l'autorité morale de l'inspection du travail et de l'aider ainsi dans l'accomplissement de sa mission. » ([10])

La section française de l'AIPLT a de nombreux adhérents, pour une part issus de la société civile et pour une autre, de la sphère politico-administrative. Ce recrutement est favorable à une interaction entre Etat et société civile. L'appartenance de membres de l'association - et notamment de son comité directeur - à diverses instances dédiées à l'élaboration de la législation industrielle, fait également participer la section française de l'AIPLT, de réseaux qui redoublent sa propre activité ([11]). Et il faut souligner que ces réseaux font fi de la dichotomie entre société civile et sphère politico-administrative. En effet, ils relient des instances situées de part et d'autre de la frontière.

La concentration de spécialistes dans une association telle que la section française de l'AIPLT la rend attractive pour l'administration sociale qui va pratiquer l'entrisme. Ainsi, le Directeur du Travail (Fontaine) et celui de l'Assurance et de la Prévoyance sociale (Paulet) font partie de l'AIPLT, du Comité permanent des accidents du travail et de l'Association

---

[8] *Statuts de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs,* Paris, le Soudier, 1901, p. 259.

[9] Le douzième membre, Hubert Lagardelle édite la revue *Mouvement socialiste* et appartient aux réseaux du Musée Social (d'après Janet Horne, "L'antichambre de la Chambre : le Musée social et ses réseaux réformateurs, 1894-1914", *in* C. TOPALOV (ed), *Laboratoires... op. cit.*, p. 126. Janet Horne fait également entrer dans les réseaux du Musée Social, FONTAINE et JAY, ce qui porte à 5, le nombre de membres de la section française appartenant au Musée ou à ses réseaux).

[10] On rapprochera ce fait d'un autre constat : la liste des adhérents de la section française de l'AIPLT vers 1910 (6 AS 142), comprend 500 noms, parmi lesquels 30 inspecteurs du travail, ce qui est loin d'être négligeable. Les inspecteurs du travail font donc partie de la base de l'association, pas de ses membres dirigeants qui sont avant tout des notables (députés, industriels, professeurs) ou des individus ayant acquis par les réseaux auxquels ils appartiennent une aptitude à représenter le monde du travail (ainsi pour Briat et Keufer, syndicalistes, membres par ailleurs du Conseil Supérieur du Travail).

[11] Les appartenances des membres du comité directeur - dont la plupart resteront en fonction de 1903 à 1915 - sont multiples : Briat est membre du Conseil Supérieur du Travail et de la Commission Supérieure du Travail dans l'Industrie ; Liebaut est membre du Comité Consultatif des Arts et Manufactures et de la Commission Supérieure du Travail; Raoul Jay est membre du Conseil Supérieur du Travail, de la Commission de Codification des Lois Ouvrières et de la Société d'Etudes Législatives; Paul Pic est membre de la Société d'Etudes Législatives; A. Fontaine est membre de la Commission de Codification des Lois Ouvrières, de la Commission Supérieure du Travail, du Conseil Supérieur du Travail. On a vu que plusieurs personnalités du comité directeur ont également des activités au Musée Social.

Internationale pour la lutte contre le chômage ([12]). Cette présence de fonctionnaires facilite l'obtention de subventions, mais en même temps limite la liberté d'action des associations. Charles Picquenard, chef de bureau au ministère du Travail, écrit à l'un de ses correspondants : « Nous n'accepterions pas de rapports de n'importe qui. Les rapporteurs seraient choisis d'avance *(...)*. Les considérations générales, les projets de réforme devront être rigoureusement bannis de ces rapports nationaux qui ne devront contenir que des faits » ([13]).

Les adhérents issus de la sphère administrative et qui développent une interaction entre segment de l'Etat et société civile confirment que l'Etat doit compter dans la construction d'une politique publique sur des relais appartenant à la société civile. De ce point de vue, la section française de l'AIPLT est un interlocuteur de premier plan pour des agents administratifs ([14]), dans un moment de développement du secteur travail au sein de l'Etat.

La section française de l'AIPLT est donc un acteur collectif, à mi-chemin de la société civile et de l'Etat. Elle constitue un exemple d'hybridation d'une action diffusant simultanément à l'intérieur de la société, des sphères administrative et politique. Ses modes d'action redoublent sa composition, de ce point de vue.

Si elle réalise des enquêtes et rédige des rapports comme n'importe quelle autre association, elle s'en démarque par ailleurs en recevant des informations, des données chiffrées émanées d'un segment administratif (inspection du travail, Office du Travail, ministère du Travail à partir de 1906). On peut d'ailleurs faire un rapprochement entre le fonctionnement de la section française de l'AIPLT et la Commission du Travail de la Chambre des Députés, pour l'obtention de données officielles sur le travail. Car les deux structures s'appuient sur les mêmes services, pour se faire communiquer des documents de la part de l'Administration du Travail. On pourrait penser à première vue, que la Commission du Travail, organisme appartenant à l'un des pouvoirs constitués de la République, a les plus grandes facilités à se procurer des données auprès du ministère du Commerce, puis du Travail. Or de facto, elle rencontre de grandes difficultés et certains députés iront jusqu'à souhaiter la mise sous contrôle parlementaire de l'Office du Travail, pour lui permettre de bénéficier des travaux de cette institution ([15]).

En sens inverse, on penserait que la section française de l'AIPLT, organisme privé, peine à obtenir des documents, des résultats d'enquêtes de services appartenant à l'Etat. Or il n'en est rien, à cause de la présence active de membres de l'Administration du travail en son sein.

---

[12] Rainer GREGAREK "Une législation protectrice : les Congrès des assurances sociales, l'Association pour la protection légale des travailleurs et l'Association pour la lutte contre le chômage, 1889-1914", *in* C. TOPALOV, *Laboratoires...*op. cit., p. 317-333, en particulier p. 321.

[13] *Ibid.*

[14] Comme Fontaine, Picquenard est très investis dans la création d'un droit du travail. A propos de la dépendance entre efficacité de l'action publique et liens entretenus par l'Etat avec les acteurs de la société civile, *voir* Patrice DURAN, "Le savant et le politique : pour une approche raisonnée de l'analyse des politiques publiques", *Année Sociologique*, 1990, 4, p. 227-259, en particulier p. 243.

[15] A N C 7348.

Parce qu'elle reçoit l'appui d'une association internationale, elle-même à mi-chemin entre société savante et organisation supra-étatique, la section française de l'AIPLT se retrouve dans la situation d'une « super » association, à même de recevoir des subventions de l'Etat et le concours de l'Administration lorsqu'elle recueille de l'information.

En même temps, elle se trouve dans une posture « d'intermédiation » entre Etat et société civile, son but étant d'appuyer des modifications législatives, semblable en cela aux associations contemporaines, pour qui se pose toujours la question du « passage au politique » ([16]). Millerand futur président de la section française en 1907, déclare que l'association n'est pas une instance uniquement destinée à émettre des vœux, mais également destinée à préparer la prise de mesures tangibles ([17]). Or Millerand, ancien ministre du Commerce, appartient lui-même au segment politico-administratif que l'association entend mobiliser. Il constitue donc un acteur situé par son itinéraire à la charnière de l'Etat et de la société civile, à même de mobiliser ses propres réseaux pour faire de l'association un relais au sein de la société civile, destiné à appuyer la mise en place de sa conception d'une politique publique du travail (dont par exemple, les débats de cette époque à la Commission du Travail portent la trace, voir infra).

B. L'activité de la section française de l'AIPLT autour de la durée journalière du travail

De 1901 à 1914, de nombreux rapports sur la durée du travail sont discutés au cours des réunions de la section française. Ils sont rédigés par des membres de l'association qui souvent siègent à l'intérieur de son comité directeur.

Tantôt les rapporteurs envisagent un problème sous un angle généraliste (la durée journalière du travail dans l'industrie), tantôt sous un angle plus étroit. Dans ce cas, le rapport étudie la durée du travail pour un secteur [le travail dans les mines ([18]), dans les boulangeries ([19])], ou pour une population-cible assujettie à un mode d'activité particulier ([20]).

La rédaction de certains rapports est précédé d'une enquête. Ainsi, Fagnot chargé par la section de l'éclairer sur le travail de nuit avant l'âge de 18 ans dans les usines à feu continu en 1908 ([21]), se rendra dans

---

[16] *Voir* Martine BARTHÉLÉMY, *Associations : un nouvel âge de la participation*, Paris, Presses de Sciences-Po, 2000. Comme l'écrit cet auteur, "au nom de l'ambivalence inscrite dans la loi de 1901 et ancrée dans l'histoire, le mouvement associatif français est, plus qu'aucun autre sans doute au sein du monde occidental, travaillé par une dialectique entre intégration et contestation, mimétisme institutionnel et affirmation de l'autonomie du groupe volontaire."

[17] ASSOCIATION NATIONALE FRANÇAISE POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS, *La durée légale du travail*, Paris, Alcan, 1905, p. 208.

[18] Rapport de l'abbé Lemire, *La réglementation de la durée du travail dans les mines*, Paris, Alcan, 1904.

[19] Rapport de Justin GODART, *Le travail de nuit dans les boulangeries*, Paris, Alcan, 1910.

[20] Rapport Fagnot, *Le travail de nuit des enfants dans les usines à feu continu*, Paris, Alcan, 1908; rapport Lemire, Paris, Alcan, 1911.

[21] A noter que les travaux des sections sont véritablement en synergie avec ceux de l'AIPLT. Fagnot se plie à l'exercice parce que l'assemblée générale de l'AIPLT, à Genève en 1906, a commandé un travail de ce type aux sections; son rapport sera discuté en 1908, à l'assemblée de Lucerne, qui ne se résoudra pas à demander définitivement la suppression radicale du travail de nuit des enfants et commandera de nouveaux travaux aux sections sur ce point.

plusieurs régions. Il y visitera diverses usines (verreries, papeteries, établissements de la métallurgie) à feu continu. Il décrit à l'orée de son rapport, le protocole d'enquête retenu : recueil des avis de syndicats ouvriers, d'industriels et d'ingénieurs, in situ ([22]); concours d'inspecteurs du travail qui accompagnent l'enquêteur, « critiquant avec sagacité les avis exprimés comme les diverses propositions que nous avons soumises ». Le rapport de Fagnot, exemplaire, est dû à un professionnel de l'enquête, puisque son auteur est enquêteur de l'Office du Travail.

D'autres rapporteurs ne se livreront pas à une enquête à proprement parler et se contenteront de compiler des résultats d'enquêtes menées antérieurement, les incorporant à leur travail. L'abbé Lemire lorsqu'il rapportera sur la même question en 1911, intégrera à son rapport celui de Fagnot précité, également celui d'un inspecteur du travail du département du Nord (Lévêque) et un rapport d'Aftalion, professeur de droit, membre de la section lilloise de l'association.

Le rapport le plus nourri de l'association sur la durée légale du travail, sera rendu en 1905 et aura trois auteurs : Strohl (industriel), Fagnot encore et Millerand.
Ces rapports ne s'appuient pas sur des enquêtes systématiques, mais font appel de façon ponctuelle à des données administratives ([23]). Jay ([24]) rend un rapport en 1906 sur le même sujet ([25]). Loin d'être construit sur le modèle de la restitution des résultats d'enquête, ce rapport met en perspective l'ensemble de la réglementation régissant la durée journalière du travail. Seule sa dernière partie, consacrée aux projets de réforme, s'appuie sur des données administratives, des rapports antérieurs de l'AIPLT et d'instances auxquelles appartient le rapporteur, comme le Conseil Supérieur du Travail.

Les rapports de l'association se partagent donc entre rendus d'enquêtes véritables (rares), examen d'une réglementation consacrée à un domaine spécifique, combinaison de résultats d'enquêtes et d'auditions d'acteurs, avec des extraits de rapports d'autres organismes, intégrés à l'argumentation propre à un rapporteur.

Strohl rend un rapport en 1903-1904 sur la réglementation hebdomadaire du travail et le repos du samedi. Jay rédige plus tard, en 1913, un rapport sur la même question ([26]). Les vœux votés par l'association à la suite de ces travaux éclairent sur la façon dont les visées

---

[22] Fagnot écrit dans son rapport (p. 9): "nous avons pu poser les questions, recueillir leurs réponses et les discuter avec eux sur le terrain, c'est à dire en présence de puissants appareils mécaniques et au milieu des ouvriers en pleine activité."

[23] Surtout Fagnot qui en réfère à des statistiques de l'inspection du travail pour l'année 1903, à des statistiques de grève pour les années 1900-1904 établies par l'Office du Travail, aux travaux de la Commission Supérieure du Travail.

[24] Professeur de droit, l'un des membres les plus influent de l'Association Internationale et de sa section française, investi par ailleurs dans les travaux de nombreuses instances.

[25] R. JAY, *La limitation légale de la journée de travail en France*, Paris, Alcan, 1906.

[26] Cette question est directement liée à celle de la durée journalière du travail, les heures chômées le samedi entraînant un allongement des autres journées de travail de la semaine.

revendicatives de l'AIPLT, les motifs de son action, se modifient avec le temps.
Le rapport de Strohl sera suivi d'une résolution de l'association qui renvoie à quatre ans (c'est à dire au moment où la loi de 1900 sur la journée de 10 heures sera totalement appliquée), l'examen de l'opportunité d'introduire ou non un repos supplémentaire le samedi après-midi dans l'industrie. La priorité de l'association reste alors l'application effective de la loi de 1900. Elle entend agir par étapes et demeurer vigilante sur le passage dans les mœurs de la loi de 1900.

Le rapport de Jay en 1913, qui porte sur la « semaine anglaise » ([27]), est suivi cette fois de vœux destinés à favoriser l'instauration d'un repos le samedi après-midi pour tous les travailleurs de l'industrie et du commerce ([28]). En 1913, l'accent est mis par l'association sur l'importance de l'obtention par la femme, de l'après-midi du samedi, afin de « se libérer en semaine de sa tâche domestique et de se consacrer à la vie de famille le dimanche tout entier », ce qui permettra « la reconstitution du foyer familial compromis par le travail de la femme hors de chez elle ». On se souviendra que de nombreux rapports de l'AIPLT et de ses sections sont consacrés au travail de la femme et de l'adolescent de moins de 18 ans qui figurent au premier plan des préoccupations des réformateurs sociaux. Ces préoccupations se concrétisent avec le vote des lois de 1892 et de 1900, consacrées à la durée journalière du travail des femmes et des enfants. Ce type de mesures législatives relève d'un ensemble de textes plus vaste, dont le vote permet, comme le relève Topalov, de fixer des limites au conflit politique ([29]). Et sans doute l'AIPLT symbolise-t-elle assez bien ce mouvement. Ses membres - ils se comptent par centaines en 1910 - participent souvent de mouvances politiques très éloignées les unes des autres, qui se retrouvent sur des revendications dont la satisfaction sert de toile de fond au jeu politique.

II. – L'INVOCATION DES TRAVAUX DE L'AIPLT SUR LA DUREE DU TRAVAIL A LA COMMISSION DU TRAVAIL DE LA CHAMBRE DES DEPUTES ENTRE 1901 ET 1914

Les travaux de l'AIPLT et de sa section française sont invoqués à plusieurs reprises à titre de référence, au sein de la Commission du travail. En particulier par Millerand, son président. Millerand annonce le 4 juillet 1906 aux autres députés, que la commission est saisie d'une proposition de loi adoptée par le Sénat pour modifier la loi de 1900 sur la durée du travail. Il met en relation les travaux des parlementaires et ceux de la section française de l'AIPLT : à la suite du vote du Sénat, l'association a institué une discussion sur la question de la durée du travail, qui fait largement place au texte voté par le Sénat. Millerand

[27] Le vocabulaire s'est donc modifié en l'espace de dix ans.
[28] On sait qu'une loi promulguée en 1906 a par ailleurs accordé un jour de repos hebdomadaire, le dimanche, aux ouvriers.
[29] C. TOPALOV, "Langage de la réforme et déni du politique. Le débat entre assistance publique et bienfaisance privée, 1889-1903", *Genèses*, 23, 1996, p. 30-52 et p. 31 en particulier.

ajoute que le Gouvernement va déposer un projet de loi inspiré des travaux de l'association. Une discussion s'ensuivra ([30]).

L'importance accordée aux travaux de l'AIPLT sur la durée du travail, par les législateurs, conduit à s'attarder sur les interactions entre travaux de l'association et mécanismes d'élaboration de la loi dans les sphères gouvernementales et législatives. Dans ces interactions, la personnalité de Millerand joue un rôle-clé, puisqu'il appartient simultanément aux diverses enceintes. Il est en effet, on l'a vu, l'un des rapporteurs sur la durée du travail, entendu par la section française de l'AIPLT en 1905 et l'un des membres de son comité directeur, également président de la Commission du Travail. On peut dire d'ores et déjà que, parce que son histoire débute au tout commencement de la mise en place d'une politique publique du travail en France, la section française de l'AIPLT est un lieu choisi d'observation des liens qui unissent réforme sociale et politiques publiques. Le rôle de premier plan dans l'association d'un politique tel que Millerand qui aura été successivement ministre du Commerce et député, en rend compte. Millerand aura tenté sans grand succès, à l'occasion de ses fonctions gouvernementales, de concrétiser une certaine conception des relations entre protagonistes sociaux, axée sur la concertation, et de donner forme au travers de cette conception à une politique publique du travail ([31]). Parallèlement, par son activité à l'intérieur de l'AIPLT, Millerand « travaille » un milieu de réformateurs impliqués à des titres divers dans la façon dont se dessine cette politique publique du travail : membres de l'Office du Travail, inspecteurs du travail, syndicalistes, industriels, députés et professeurs de droit.

Mais revenons sur cette configuration particulière d'entrecroisement de travaux savants et de projets politiques, et interrogeons leurs ajustements. Le texte voté par le Sénat en 1905 affirme, certes, le principe de la journée de travail de dix heures pour les femmes et les jeunes ouvriers et ouvrières, en son article 1. Mais, en adoptant le principe d'un repos hebdomadaire le samedi après-midi et le dimanche, ce texte remet en cause la journée de dix heures. Il aboutit de fait à la journée de onze heures, seule façon de permettre l'arrêt du travail d'ouvriers astreints à soixante heures de travail, une journée et demi en fin de semaine. Il prévoit en outre de nombreuses dérogations à la semaine de soixante heures.

La discussion du texte du Sénat est centrale dans le rapport intitulé : *La durée légale du travail (des modifications à apporter à la loi de 1900)*, rédigé par Strohl, Fagnot et Millerand pour la section française de l'AIPLT, en 1905.

Millerand ne ménage pas ses critiques au texte des sénateurs, parce qu'il porte réellement atteinte à la journée de dix heures. Et le député fait

---

[30] Participent tout particulièrement à la discussion : Dron, Justin Godart (membres de bureau de sections locales de l'AIPLT), Groussier (membre du comité directeur de la section française de l'AIPLT), Chambon qui est affilié à l'AIPLT, Charles Benoist, Colliard et Paul Constans, qui ne figurent pas sur la liste des adhérents, dressée en 1910.

[31] Par exemple, avec l'instauration de Conseils du Travail en 1900; avec l'association plus étroite des syndicats à l'activité des inspecteurs du travail.

une proposition qui va être reprise parmi les vœux de l'association : la réglementation hebdomadaire du travail pourra être autorisée par un règlement d'administration publique pour certaines industries. Mais à une condition : que ce règlement prescrive une consultation des ouvriers intéressés sous des formes garantissant la liberté de leurs réponses. Millerand propose également d'unifier la durée du travail dans l'industrie à travers deux mesures : la soumission à la journée de dix heures de tous les établissements visés par la loi de septembre 1848 ([32]) en quatre ans [et en huit ans pour tous les établissements qui n'y sont pas soumis ([33])]. Les vœux de l'association seront plus audacieux : elle souhaite que tous les établissements soient astreints à la journée de dix heures au bout de quatre ans, qu'ils entrent ou non dans le cadre du décret-loi de 1848.

Enfin Millerand propose à l'association - et elle le suivra - des dérogations à la journée de dix heures, avec l'instauration d'un crédit annuel d'heures, qui diviseront l'industrie en trois groupes. Selon leur appartenance à l'un ou l'autre d'entre eux, les industries seront autorisées à faire travailler 30, 60 et 90 jours par an leur personnel plus de dix heures.

L'influence de la section française de l'association et donc de Millerand indirectement, est patente dans le projet de loi déposé par le Gouvernement, le 10 juillet 1906, sur le bureau de la Chambre des Députés ([34]). Rien d'étonnant puisque Fontaine, qui est un acteur de premier plan de l'administration du travail, est également membre du comité directeur de l'association. Grâce à lui et grâce à Millerand, les travaux de l'AIPLT sont forcément bien introduits à la Direction du travail qui prépare les projets de loi.

Le Gouvernement lorsqu'il invoque comme caution les travaux de l'AIPLT dans l'élaboration d'un projet de loi, est dans une logique qui se généralise à l'intérieur de divers secteurs. Comme le note Topalov ([35]), l'Administration crée dans ce moment de la IIIème République de nombreuses instances consultatives qui lui permettent d'asseoir sa légitimité en se réclamant de leurs travaux, de préparer des mesures que le parlement sera conduit à voter. L'AIPLT n'est pas exactement une instance consultative, mais elle est très proche des milieux gouvernementaux. Elle fait partie de ces sociétés parmi lesquelles se dessinent des prescriptions, des projets de loi, avec lesquelles une administration comme celle du travail est d'autant plus prête à composer qu'elle s'identifie par la participation active de ses membres aux travaux et aux conclusions de cette instance.

Le 21 novembre 1906, la Commission du Travail est donc amenée à discuter le projet de loi du Gouvernement sur la durée du travail ([36]).

---

[32] Qui établit la journée de douze heures, à laquelle dérogeront les lois de 1892 et de 1900.

[33] Essentiellement des artisans de campagne - 115.000 établissements d'après Millerand - qui échappent à toute réglementation, en ce qui concerne la durée de la journée de travail.

[34] Instauration progressive de la journée de dix heures dans l'industrie ; instauration de dérogations avec des quotas de 60 et 90 jours.

[35] C. TOPALOV, "Langage de la réforme", *op.cit.*, p. 32.

[36] A N C 7414.

Millerand, lui encore, invoque les travaux de la section française de l'AIPLT sur un point spécifique : le repos destiné à couper une séance de travail de six heures consécutives. Millerand est alors bien placé pour donner une interprétation d'un vœu de l'association à propos du moment où doit être donné ce temps de repos.
Un autre député, Charles Benoist, en réfère aux travaux de l'association dans la discussion des quotas de jours de dérogation à la journée de dix heures ([37]).

Millerand va de nouveau invoquer les travaux de l'AIPLT, et cette fois leur dimension internationale, à propos des heures d'ouverture et de fermeture des magasins. A partir de l'exemple allemand, l'AIPLT a déclaré judicieux de déléguer aux municipalités le soin de déterminer les horaires des magasins, après consultation des patrons et des employés. Millerand souhaiterait que l'on fasse de même en France.
La convention de Berne qui est l'œuvre de l'AIPLT, sert encore de référence à Millerand, sur la réduction de la journée de travail des femmes dans le commerce.

Les travaux de l'AIPLT seront de nouveau cités à la Commission du Travail, dans les années suivantes, par des protagonistes très divers.
Tout d'abord, le 9 mars 1907, par la délégation de l'Union des Syndicats patronaux des Industries textiles de France ([38]). L'un de ses membres invoque son appartenance à l'AIPLT. Les patrons du textile seraient d'accord, dit-il, pour que la durée journalière du travail soit limitée en France, à condition que la mesure soit imposée par une entente internationale à d'autres pays. Il est primordial que les patrons français ne subissent pas la concurrence des industriels d'autres pays. Gregarek ([39]) note que l'un des objectifs de l'AIPLT entre d'ailleurs en résonance avec les souhaits du patronat, à savoir préconiser la réglementation par voie de convention internationale pour éviter à l'industrie française le préjudice de la concurrence étrangère. Plus précisément, les patrons du textile seront à l'origine d'un projet de loi prévoyant une convention internationale dans l'industrie textile.

Le 7 décembre 1910, A. Fontaine est auditionné par la Commission du Travail ([40]), à propos d'une proposition sur la semaine anglaise, présentée par le député A. de Mun. Fontaine et de Mun appartiennent tous deux au Comité directeur de la section française de l'AIPLT et donnent à voir pourtant un désaccord : de Mun est pour une semaine anglaise généralisée et Fontaine, en tant que représentant du Gouvernement, est pour une semaine anglaise limitée aux femmes. Il en réfère à la Convention de Berne sur le travail de nuit des femmes : un accord de ce type serait nécessaire pour appliquer la semaine anglaise aux hommes (sous-entendu, à cause de la concurrence internationale).

---

[37] A N C 7414.
[38] A N C 7414
[39] R. Gregarek, *Une législation...,* op. cit., p. 325.
[40] A N C 7488

Les travaux de l'AIPLT sont donc utilisés comme garantie scientifique par les politiques, dans des instances comme la Commission du Travail. Les politiques contribuent à façonner les savoirs de sociétés savantes. Ils en réfèrent dans les arènes politiques, au moment venu, à ce qu'ils ont contribué à produire à l'intérieur d'enceintes qui possèdent le label de l'objectivité et de l'indépendance par rapport aux arènes politiques. Et cette « doublure » savante accroît leurs chances d'être entendus sur la scène politique.

Millerand n'est pas le seul homme politique à participer de ce schéma. Les allées et venues entre l'AIPLT et la posture parlementaire concernent d'autres élus. L'abbé Lemire fait un exposé en 1911 pour la section française de l'association sur le travail de nuit des enfants dans les usines à feu continu ([41]). Or, Lemire est député et rappelle dans son rapport avoir fait une proposition de loi, visant à interdire le travail de nuit des enfants dans les usines à feu continu. Il a déjà rapporté sur cette question à la Commission du Travail de la Chambre des Députés dont il est membre, le 7 décembre 1910 ([42]). A la suite de son rapport à l'AIPLT, il fait voter un vœu par l'association, demandant explicitement au parlement de voter sans retard la proposition de loi déposée par M. Lemire, le 18 février 1910 et reprise par lui le 9 juin dernier » ([43]). Ici, un parlementaire parie sur l'impact et sur les réseaux d'influence d'une association, pour faire adopter une proposition de loi dont il est porteur ([44]).

*
* *

La Commission du Travail en réfère dans la même période aux travaux de l'AIPLT sur d'autres points de la réglementation ([45]). Certes, il est difficile de quantifier l'impact de l'AIPLT et de sa section française sur le contenu des règles élaborées alors en France, afin de régir les conditions de production. Mais il apparaît en tout cas, que l'AIPLT joue un rôle important dans un milieu mobilisé autour de cette mise en forme juridique, un milieu dont les ramifications sont multiples.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANTE SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Aux origines de la peur des groupements professionnels au XIX^e^ siècle"*, Revue Historique*, 1993, CCLXXXIX, p. 149-168.

[41] Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs, Paris, Alcan, 1911. Lemire est membre du comité directeur de l'Association.
[42] A N C 7486
[43] Rapport précité, p. 54.
[44] D'autres députés seront dans la même posture. Par exemple Jules Breton et Adéodat Boissard.
[45] Par exemple en matière de travail à domicile en 1906 (A N C 7414).

- "Dépénalisation, association professionnelle et personne morale au XIX^e^ siècle en droit français", *Revue Interdisciplinaire d'Etudes Juridiques*, 1995.

- *De l'usage professionnel à la loi*, Paris, L'Harmattan, 1996 (en collaboration avec M.-L. Pottier).

- "Formes juridiques concurrentes et catégorisation : la création du syndicat français de 1884", *Genèses*, 27, 1997, p. 30-48.

- *L'invention du syndicat (1791-1884). Itinéraire d'une catégorie juridique*, Paris, LGDJ, 1999.

- "Accélération du temps juridique et questionnement scientifique : le cas de la réglementation française des relations du travail à la charnière des XIX^e^-XX^e^ siècle", *in* P. GÉRARD, F. OST, M. VAN DE KERCHOVE (ed.), *L'accélération du temps juridique,* Bruxelles, Publications des Facultés Universitaires Saint-Louis, 2000.

2. CREATION ET APPLICATION DE LA LEGISLATION

La séance était présidée par Antoine Jeammaud, professeur à l'Institut d'études du travail de Lyon

Cette deuxième partie regroupe des études concernant l'élaboration du droit du travail, ainsi que son application.

La création en 1890 des délégués à la sécurité chez les mineurs de charbon est un exemple précoce de représentation des travailleurs dans les entreprises. **François-Xavier Debrabant** nous montre comment cela a permis la participation des syndicats à la vie des entreprises minières et à la négociation collective. L'élection de députés mineurs, les incessantes demandes d'intervention des préfets et du gouvernement dans les affaires minières ont également contribué à l'élaboration des lois ouvrières et à la mise en place en France d'un système tripartite de relations sociales : patronat, Etat, syndicats.

L'étude de **Gérard Aubin** nous montre la place des catholiques sociaux conservateurs dans l'évolution des mentalités amenant à la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire. L'activité de l'Ecole de la paix sociale concourt avec celle des socialistes et des syndicalistes au vote d'une loi nouvelle. Nous avons ici un exemple de l'utilisation d'une revue, La Réforme Sociale, comme source de l'histoire du droit du travail. Nous espérons que d'autres suivront.

Le droit du travail varie selon le contexte économique, social et politique, c'est ce qui ressort de l'étude de **Vincent Viet** à partir de l'exemple de la Première Guerre mondiale. Le droit nouveau qui s'est créé alors a disparu après la guerre, mais nombre des innovations initiées par Albert Thomas seront reprises par la suite, entre 1936 et 1946. Le droit du travail n'est donc pas seulement progressif, comme on nous l'a souvent présenté, mais il est plutôt fait de changements, de ruptures et d'adaptations au temps présent. La discussion qui s'est instaurée à plusieurs reprises pendant le colloque a bien montré l'importance de la

question. Progressivité ou ruptures dans l'histoire du droit du travail, cela ouvre un important débat ([1]).

On aborde ensuite avec **Claude Didry** l'étude du contenu des conventions collectives dans l'entre-deux-guerres. Après la loi de 1919, la convention collective devient un élément de régulation dans une perspective de planification de l'économie nationale, mais aussi un levier pour susciter des luttes dans les entreprises. Après la loi de juin 1936, la convention collective devient soit un modèle de contrôle ouvrier en réaction à la politique patronale de rationalisation, soit un modèle productiviste faisant de la convention un outil de diffusion des normes. L'analyse lexicale des 100 conventions étendues en 1937 permet à l'auteur de définir des modèles différents de conventions selon les secteurs économiques et place son étude aux confins de l'économie et du droit.

Michel Cointepas nous montre le long cheminement encore peu connu de l'institution des comités d'hygiène et sécurité avant leur création par le décret du 2 novembre 1945. Les comités de sécurité importés des Etats-Unis en 1926 par les maîtres de forge lorrains et les compagnies de chemin de fer pour la prévention des accidents du travail, mais aussi en contre-feu de projets de collaboration du capital et du travail, auront peu de succès avant d'être repris à l'occasion de la Deuxième Guerre mondiale. Ils seront généralisés en 1941 par Belin, ministre du travail de Vichy, et deviendront finalement en 1945 les CHS, institution élue par les salariés.

Les études d'histoire du droit du travail concernant la IV^{e} et la V^{e} République sont encore rares aujourd'hui ([2]). **Patrick Barrau** approfondissant l'étude des principaux textes de lois promulgués depuis 1945, étudie ici le projet de réforme de l'entreprise illustré par le rapport Sudreau publié en 1975 ([3]). Il s'agissait d'un projet moderniste qui cherchait à dépasser « l'archaïsme » des rapports sociaux français. Il constitua un nouvel avatar du réformisme. L'institution d'un bilan social décidé par la loi du 12 juillet 1977 en a été la seule application législative directe. Les lois Auroux de 1982 reprendront à leur compte plusieurs dispositions du rapport Sudreau, mais finalement il ne restera pas grand chose de ce projet ambitieux.

---

[1] Pour la progressivité, *voir* : G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, PUF, 1995 ; G. AUBIN, "La loi du 9 avril 1898, rupture ou continuité ?", *Droit Social*, juillet-août 1998 ; N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, Paris, PUF, 1999 ;
Pour la rupture, *voir* l'analyse de l'ouvrage de N. OLSZAK faite par V. VIET dans *Droit et Société*, n°44-45, 2000, p. 368-370.

[2] *Voir* cependant : B. MOSS, "V^{e} République et législation sociale", *Le Mouvement Social*, juillet-septembre 1989 ; B. BETHOUART, "Le Ministère du Travail et la sécurité sociale, un monopole du MRP de 1950 à 1962", Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine, janvier-mars 1996 ; J.P. LE CROM (dir.), *Deux siècles du droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Editions de l'Atelier, 1998.

[3] P. BARRAU, "Histoire du droit du travail par les textes", Tome III, *Cahiers de l'IRT*, Aix-en-Provence, n°8, 2000.

En abordant le problème de la régulation du temps de travail, **François Sellier** nous montre comment le souci de protéger collectivement les travailleurs contre les durées de travail excessives a toujours rencontré une efficace résistance patronale. La loi de 1936 a été rapidement accompagnée de dérogations difficilement contrôlables qui ont procuré pendant longtemps au patronat une grande souplesse d'utilisation de la main d'œuvre. Quand, à partir des années 1970, il a fallu obtenir de nouvelles souplesses dans la durée d'utilisation de la main d'œuvre, de nouvelles lois, dites de modulation, l'ont permis au travers d'un dispositif particulièrement complexe, mais tout aussi efficace.

2.1. Le délégué à la sécurité des ouvriers mineurs et le droit du travail dans les houillères françaises

François-Xavier Debrabant

Vers la fin du XIX^{e} siècle, nous assistons à un mouvement de multiplication du nombre de lois concernant le travail industriel. Ce phénomène trouve son origine dans une prise de conscience collective du problème ouvrier. Dans les houillères ce phénomène sera particulièrement sensible, puisque de nombreuses lois, souvent spécifiques à cette industrie, viendront améliorer les conditions de vie et de travail des ouvriers. C'est dans ce contexte qu'en 1890 vont être institués les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs, plus communément appelés délégués à la sécurité ou délégués mineurs.

L'institution des délégués mineurs, paraissant anodine à l'origine, participera activement à cette explosion législative. Bien sûr ces délégués ne sont ni à l'origine de la création du droit du travail, ni même les principaux inspirateurs. Les fonctions de délégué à la sécurité sont même assez loin de toute création législative. Pourtant de nombreux délégués mineurs participeront à la création du droit du travail, que ce soit à l'occasion de leurs fonctions ou en tant qu'individus. Certes cette participation demeure modeste, mais elle est indéniable.

C'est ce que nous allons essayer de prouver en étudiant les deux facettes du délégué mineur, de sa création en 1890 à la nationalisation des houillères, en 1946. Nous verrons ainsi que ces délégués à la sécurité des ouvriers mineurs ont non seulement un rôle de contrôleur de l'application du droit du travail, mais qu'ils peuvent également avoir un rôle dans la création de ce droit du travail.

I. - LE DÉLÉGUÉ MINEUR, UN CONTRÔLEUR DU DROIT DU TRAVAIL

Avant d'étudier la participation des délégués mineurs à l'élaboration du droit du travail dans les houillères, il nous faut présenter cette institution très originale ([1]), ainsi que son rôle primitif de contrôleur de la sécurité dans les mines. Mais les délégués ne se contenteront pas du rôle falot de simple visiteur-rapporteur affecté à la sécurité, et ils étendront leurs fonctions d'une manière aussi particulière qu'efficace. Signalons toutefois que cette présentation, forcement trop brève de cette institution, se limitera à une analyse sommaire, au détriment de particularismes locaux, notamment en ce qui concerne l'évolution de leur rôle.

A. Contrôleur de la sécurité dans les mines

Après un bref aperçu de la création et de la désignation des délégués mineurs, nous allons nous pencher plus longuement sur leurs attributions, afin de mieux comprendre le rôle qui était le leur à l'origine.

1. La création des délégués mineurs

Créés par la loi du 8 juillet 1890 ([2]), après avoir été longtemps réclamés par les organisations syndicales, les délégués mineurs sont obligatoires dès que des travaux souterrains sont en cours. Cette loi est d'ailleurs la première loi française à imposer une institution de prévention et de sécurité obligatoire.

Elus pour trois ans par les ouvriers du fond au scrutin de liste majoritaire à deux tours, ils ont longtemps eu une position ambiguë. Lors de la préparation de la loi, il avait été question de fonctionnariser ces ouvriers élus par leurs pairs. En effet, leur rôle de contrôleur aurait été plus crédible si le législateur les avait marqués du sceau de l'Etat. Cette fonctionnarisation n'a pas été retenue, mais ils garderont longtemps une certaine aura liée à l'exercice d'une mission qu'ils partageaient avec les ingénieurs des mines.

Ces délégués sont des ouvriers mineurs, ou d'anciens ouvriers mineurs, élus par leurs pairs, mais qui doivent posséder une certaine culture (ils doivent savoir lire et écrire), et surtout une solide expérience du travail minier, et de leur exploitation en particulier. En effet une des conditions d'éligibilité est une ancienneté de 5 ans dans l'exploitation dans laquelle ils sont candidats. Cette connaissance de leur lieu de travail est jugée indispensable à l'exercice de leur mission.

2. Sa mission originelle : prévention et sécurité

Le délégué mineur a dès sa création un rôle relativement large en matière de sécurité. C'est un visiteur-rapporteur et un professionnel dont les connaissances peuvent justifier la nomination comme expert.

---

[1] En dehors des mines, nous la trouvons dans les fabriques d'explosifs et la marine marchande, professions soumises elles aussi à un risque d'accident collectif très important.

[2] *Journal Officiel* du 9 juillet 1890, p. 3463.

Sa première mission est d'effectuer deux fois par mois des visites des galeries et chantiers de sa circonscription. Plusieurs jours par mois, il doit donc effectuer ces visites réglementaires. Au cours de celles-ci, il relève les risques et dangers qu'il observe, qu'ils proviennent de causes naturelles, d'une mauvaise organisation du travail ou de l'insouciance des ouvriers.

Il consigne alors ses observations sous forme de rapport, sur la page de gauche d'un registre tenu à cet effet sur le carreau de la mine, la page de droite étant réservée aux remarques de l'exploitant. Une copie de ce rapport est envoyée au préfet, son autorité de tutelle, ce qui permet à ce dernier de contrôler son travail, de connaître les dangers de chaque exploitation et d'agir éventuellement de manière préventive. Ce registre est visé par l'ingénieur des mines ou le contrôleur, ce qui lui permet de connaître immédiatement les problèmes d'une exploitation qu'il ne connaît pas toujours.

D'ailleurs le délégué peut, en plus de ces visites réglementaires, accompagner l'ingénieur des mines lors de sa tournée de contrôle. Mais ce type de visite n'est que facultatif, et les ingénieurs des mines se passeront souvent de leur compagnie.

Il a donc surtout un rôle de visiteur-rapporteur, ne faisant que constater les dangers et signaler les risques avant qu'un accident ne survienne. Mais son rôle n'est pas que préventif.

Lorsqu'un accident grave se produit au fond ([3]), il doit en être averti par l'exploitant. Il se rend alors sur les lieux pour procéder à une enquête. Cette enquête est concurrente à celle du service des mines, mais est souvent rendue inefficace par un certain retard dans les déclarations, qui permettent à l'employeur de « nettoyer » les lieux. Le résultat de cette enquête sera transmis au préfet, et pourra éventuellement servir à la victime pour établir la responsabilité de son employeur devant les tribunaux ([4]).

Enfin le délégué est reconnu dès sa création comme un expert minier. Par exemple, il est membre de droit de la commission qui est réunie lorsqu'une mesure de fermeture administrative doit être prise à propos d'une mine jugée trop dangereuse et irréparable.

A la fin du XIX^{e} siècle et au début du XX^{e}, les rapports des délégués mineurs relèveront souvent une certaine obstruction des exploitants à leur encontre (refus de les laisser descendre ou de mettre à leur disposition une cage ou l'accompagnateur obligatoire...), malgré toutes leurs déclarations de bonne volonté ([5]). Cette situation s'explique par le refus

[3] Par accident grave nous entendons un accident ayant entraîné la mort ou une incapacité de travail d'au moins 20 jours. Ces définitions seront sources de nombreux abus, car les médecins constatant ces incapacités de travail sont ceux des compagnies minières.

[4] Les délégués mineurs ont rapidement pris l'habitude de présenter les accidents comme provenant de fautes de l'employeur. Même si ceux-ci ont longtemps eu un certain désintérêt pour la sécurité de leurs ouvriers, leurs rapports semblent quelquefois très excessifs.

[5] Procès-verbaux de la commission des mines déposés par M. Dron, Paris, 1903, imp. de la Chambre des députés, Chambre des députés, 8ème législature, session de 1903, document n° 878, annexe à la séance du 2 avril 1903.

des exploitants de voir leurs décisions contestées officiellement par un représentant ouvrier. Les compagnies houillères étaient en effet caractérisées par une volonté farouche de défendre le sacro-saint principe d'autorité de l'exploitant.

Mais il est vrai que les prises de position de nombreux délégués ne facilitaient pas leurs relations. De plus, ceux-ci avaient une fâcheuse tendance à excéder leurs fonctions, ce qui ne faisait qu'envenimer une situation déjà tendue.

Les délégués mineurs à la sécurité ont donc un rôle assez large dans le domaine de la sécurité des ouvriers mineurs. Leur rôle principal concerne la prévention, mais ils sont également présents lorsque l'accident n'a pu être évité, et participent à l'enquête en vue de la réparation du préjudice subi par la victime. Mais le fonctionnement de cette institution connaît quelques difficultés de la part des exploitants. A l'origine de ces difficultés, nous pouvons cependant souligner la tendance à l'extrapolation de leurs fonctions par de nombreux délégués mineurs.

B. L'extension de ses fonctions à d'autres domaines

Peu à peu les délégués mineurs considèrent que leurs fonctions concernent effectivement la sécurité, mais prise dans son sens le plus large. Leurs rapports feront alors état d'infractions au temps de travail des femmes et des enfants, puis des hommes adultes, lorsque leur temps de travail sera enfin réglementé dans les houillères. En effet, les dépassements réguliers du temps de travail sont la cause d'une fatigue récurrente des ouvriers, qui diminue leur attention et augmente les risques d'accidents. Progressivement les observations inscrites dans leurs rapports s'étendront ainsi, en toute illégalité, à des domaines de plus en plus éloignés de la sécurité au sens strict.

Cette extension illégale de leurs fonctions n'aurait cependant pas dû porter à conséquence, puisqu'ils n'étaient pas habilités à dresser des procès-verbaux de ces infractions. Leur seul effet aurait dû être de prévenir l'ingénieur des mines et le préfet de l'existence de dysfonctionnements dans leur exploitation. Personne ne s'est donc vraiment soucié de combattre les excès des délégués mineurs. Mais tous ces excès, devenus habituels, finiront par être légalisés *a posteriori* par le législateur, qui étendra leurs fonctions à tous ces domaines. La présence de députés mineurs au Parlement n'est d'ailleurs pas étrangère à cette extension légale de leur rôle. En plus de cette légalisation, le Parlement ira même jusqu'à voter des lois leur conférant des attributions qu'ils n'exerçaient pas encore. Leur rôle augmentera donc progressivement pour en arriver à s'appliquer à la presque totalité de la législation industrielle. Pour étayer ces propos, nous signalons ci-dessous les principales lois qui ont étendu les fonctions de ces délégués, et dont la plupart ne font que régulariser une situation déjà existante.

La loi de 1898 ([6]) réorganise le régime d'indemnisation des accidents du travail, mais n'oublie pas de faire participer les délégués mineurs à l'enquête diligentée par le juge de paix. En effet, son article 13-5 dispose

[6] *Journal Officiel* du 10 avril 1898, p. 2209.

que les délégués devront lui remettre un exemplaire de leur rapport à des fins d'enquête, leur reconnaissant par la même occasion un rôle d'expert judiciaire, ce qu'ils étaient déjà sous l'empire du régime précédent.

La loi du 2 avril 1906 ([7]) permet ensuite aux délégués mineurs, même anciens ouvriers, de bénéficier des caisses de secours et de retraites minières. Cette loi ne semble donc pas accroître leurs fonctions, mais elle le fera de façon indirecte, car de nombreux délégués seront élus comme administrateurs des caisses de secours, et auront donc tout loisir de contrôler les versements de l'exploitant à leur caisse. Et en cas de malversations ou de retards, ils profiteront de leurs fonctions pour les dénoncer. Mais dans ce cas, l'extension de leur pouvoir n'est qu'indirecte, et ne provient pas de leur fonction de délégué.

Par contre la loi du 13 juillet 1906 ([8]) sera plus explicite, puisqu'elle leur confère le contrôle de la réglementation du travail, et notamment le contrôle du repos hebdomadaire. Ce contrôle ne se limite toujours qu'à un simple rapport qui ne saurait à lui seul entraîner des sanctions, mais cela étend encore leur rôle de façon légale à un domaine dont ils s'occupaient déjà en pratique.

Ensuite, la loi du 23 juillet 1907 élargira leurs fonctions légales au contrôle de l'hygiène et de la salubrité des travaux souterrains. Ils remplissaient déjà ce rôle en l'absence de toute réglementation (la fameuse loi du 12 juin 1893 ne s'appliquant pas aux travaux souterrains), comme l'attestent les nombreux rapports faisant état de déficience de l'aérage et des conditions d'hygiène déplorables. Cet état de fait est d'ailleurs reconnu par le ministre des travaux publics, puisqu'il précise, dans une circulaire du 13 août 1907 ([9]), que cette loi « ne fait que régulariser une situation admise en fait depuis l'institution des délégués mineurs ».

Plus tard, la loi du 12 mars 1910 précise que les délégués mineurs contrôleront également l'application de la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des femmes et des enfants dans les mines (temps de travail, nature du travail, sécurité et hygiène), de la loi du 30 mars 1900 sur le temps de travail des hommes adultes travaillant dans les mêmes locaux que ces personnes protégées, et de la loi du 29 juin 1905 sur le passage progressif à la journée de 8 heures pour les ouvriers de l'abattage. Leur avis est d'ailleurs demandé pour les dérogations prévues par l'article 4 de cette loi. Ils n'avaient cependant pas attendu cette loi pour dénoncer les infractions à cette réglementation.

La loi du 24 juin 1919 ([10]) étend ensuite la journée de 8 heures à tous les ouvriers et employés des mines, et en confiera le contrôle aux délégués mineurs. Les délégués contrôlaient déjà de fait la journée de 8 heures pour les ouvriers du fond (journée qui avait été instaurée par la loi

[7] *Journal Officiel* du 7 avril 1906, p. 2234.
[8] *Journal Officiel* du 14 juillet 1906, p. 3834. Le décret d'application de cette loi date du 24 août 1906 (*Journal Officiel* du 31 août, p. 6017).
[9] *Annales des mines*, administration, 1907, p. 368.
[10] *Journal Officiel* du 25 juin 1919, p. 6522.

du 31 décembre 1913), bien que la première guerre mondiale en ait retardé l'application. Mais à partir de cette loi, leur contrôle s'étend aussi sur les ouvriers du jour qui s'occupent du matériel qu'ils vérifiaient (transport, aérage, sécurité...).

La loi du 25 mars 1928 ([11]) développera encore les fonctions des délégués mineurs. En cas de danger certain pour la sécurité ou l'hygiène, provenant d'une inapplication des lois et règlements en vigueur, ou pour toute autre cause, les délégués peuvent signaler ce danger par écrit à l'exploitant, qui le fera constater par la maîtrise en leur présence, et prendra les mesures appropriées. Cet avertissement écrit des délégués mineurs était pourtant utilisé depuis longtemps. L'exemple le plus flagrant de cette pratique a eu lieu en 1906 à Courrières, où le délégué mineur Simon avait prévenu des dangers que présentait une descente ([12]). L'inobservation de cet avertissement, tout à fait gratuit en l'absence de loi, a été à l'origine de la plus grande catastrophe minière française ([13]).

Cette loi prévoit également un rapport annuel des délégués mineurs aux ingénieurs de l'administration des mines (mesures à prendre pour améliorer la sécurité, idées d'ordre strictement professionnel pour améliorer la production...). Ce rapport est envoyé à l'exploitant, qui peut y faire des observations dans le délai d'un mois, et l'ingénieur des mines rend à son tour compte des résultats de cette procédure dans son rapport annuel. Les délégués mineurs participent donc au contrôle officiel et à l'amélioration de la production, du moins en principe.

Quelques années plus tard, la loi du 3 juin 1933 ([14]) réforme la procédure du "danger certain" de la loi de 1928 et la transforme en "danger imminent". Dans ce cas les délégués doivent prévenir les agents de l'exploitant sur place, pour une intervention plus rapide, et en informer rapidement l'ingénieur du service des mines.

Cette loi permet également aux délégués mineurs de contrôler l'hygiène et la sécurité sur certains points précis de l'exploitation qui leur échappaient encore (comme par exemple les appareils de transports du jour).

Enfin le décret-loi du 2 mai 1938 ([15]) complétera les fonctions officielles des délégués mineurs de façon très large, mais encore une fois en ne faisant que légaliser une situation de fait. En effet, cette loi leur confère officiellement le contrôle de la bonne tenue des appareils de sauvetage et de la lampisterie en matière de sécurité, ainsi que des

[11] *Journal Officiel* du 27 mars 1928, p. 3479.

[12] Pour plus de renseignements, *cf.* J-C. HÉNAUT, *Pierre Simon (dit Ricq), délégué mineur en 1906*, sed. (Centre Historique Minier de Lewarde, Bibliothèque, côte 7772), et H. BOURDON, *Billy-Montigny au cœur de la catastrophe de 1906*, Lens, 1974, Imp. de la Centrale.

[13] Cette catastrophe a causé plus de 1.100 décès. Il faut cependant signaler à la décharge de l'exploitant, que ce délégué mineur avait déjà demandé de suspendre la descente à plusieurs occasions, alors qu'il n'y aurait pas eu de véritable danger.

[14] *Journal Officiel* du 8 juin 1933, p. 6006.

[15] *Journal Officiel* du 4 mai 1938, p. 5015.

lavabos et bains-douches, éléments indispensables de toute hygiène de base.

Cette loi reconnaît également aux délégués mineurs un rôle qu'ils remplissaient encore une fois de fait, en raison de leurs fonctions et de leur popularité auprès des ouvriers : celui de délégué des ouvriers du fond (délégué du personnel), excepté en cas de convention collective contraire. En revanche, une convention collective peut les transformer en délégués des ouvriers du jour.

D'un rôle strictement limité à la sécurité, le délégué mineur a donc réussi à devenir une institution de contrôle omniprésente dans les mines. Ses fonctions s'étendent désormais à la sécurité d'une façon très large, à l'hygiène, au temps de travail des hommes, des femmes et des enfants, et à la représentation des ouvriers. Habituellement présenté comme l'ancêtre des délégués du personnel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le délégué mineur est aussi l'ancêtre du délégué syndical. Il contrôle la presque totalité du droit du travail dans les mines, même si ce contrôle ne se limite qu'à un rôle de visiteur-rapporteur signalant les défauts d'application et les imperfections de ce qui est devenu le droit du travail.

Le rôle du délégué mineur a également réussi à dépasser celui de simple agent de constatation non officiel : de nombreux délégués prendront part, souvent de façon très modeste, parfois de façon plus directe, à la création de la loi. Mais à la différence de l'élargissement de leurs domaines d'attribution, ce rôle ne sera pas légalisé *a posteriori* par la loi, ni même reconnu. En effet, c'est rarement au cours de leurs fonctions officielles que ces délégués ont eu cette influence. Mais pour aussi discrète qu'elle ait été, cette influence est toutefois indéniable.

II. - LES DÉLÉGUÉS MINEURS ET LA CRÉATION DU DROIT DU TRAVAIL

Soyons clair, cette participation des délégués mineurs à la création du droit du travail est souvent très modeste, mais lorsque nous étudions la création de ce droit dans les houillères, nous retrouvons très souvent une trace de ces délégués. Et si cette participation à l'élaboration d'un droit du travail conventionnel, très usité dans les houillères, ne surprend pas outre mesure, il en sera autrement lorsque nous étudierons leur participation à l'élaboration de la loi.

A. La participation des délégués mineurs à l'élaboration d'un droit du travail conventionnel

Les délégués participeront activement à la création d'un droit conventionnel du travail par leur dimension syndicale. En effet, nous verrons que les élections des délégués sont avant tout un moyen pour les syndicats de tester leur représentativité, et de rentrer dans la vie de l'exploitation. Or, ce sont ces syndicats qui imposeront aux exploitants l'arbitrage et les conventions collectives, qui seront assez rapidement

utilisés dans les houillères, à la différence de la plupart des autres industries.

1. Le rôle syndical et représentatif des délégués mineurs

La plupart du temps les délégués à la sécurité sont des membres très actifs des syndicats ouvriers, au sein desquels ils exercent souvent un rôle clé. La raison de la forte présence de ces syndicalistes dans leurs rangs tient au peu de place que la loi de 1884 donne aux syndicats. Si ceux-ci sont autorisés, ils n'ont cependant aucune place dans la vie de l'entreprise, et dans les compagnies houillères moins que dans toute autre. Etre élu délégué permettait donc à ces syndicalistes, souvent d'anciens ouvriers licenciés pour action syndicale ou fait de grève, d'agir au sein des exploitations.

Ce poste était donc, avec celui d'administrateur des caisses de secours [mais plus rarement ([16])], le seul qui permettait aux syndicats miniers d'entrer ouvertement en lutte avec les exploitants, lors d'élections en général très mouvementées, comme le prouvent les nombreuses affiches électorales, et surtout plusieurs arrêts du Conseil d'Etat annulant des élections au cours desquelles les candidats avaient fait des promesses d'ordre syndical ou politique, sans aucun rapport avec la sécurité. Ces élections servaient alors aux syndicats à connaître le nombre de leurs sympathisants ou à montrer l'étendue de leur influence aux exploitants ([17]).

Si une liste exhaustive de ces délégués qui sont en même temps leaders syndicaux serait très fastidieuse à établir, nous pouvons étudier la proportion de ces syndicalistes dans la liste des délégués mineurs du Pas-de-Calais de 1928 à 1945 établie par Georges Sentis ([18]). Cette liste présente les délégués mineurs titulaires et suppléants élus durant cette période, mais également ceux nommés par les autorités d'occupation ou l'administration de Vichy en 1940, ce qui diminue la proportion de syndicalistes, notamment celle des unitaires. De plus, durant cette période, être élu délégué mineur n'est plus le seul moyen pour le syndicat d'entrer dans l'entreprise. Ils utilisent donc moins cette fonction. Malgré cela, nous pouvons relever 324 syndiqués sur 626 délégués mineurs, soit 51,6%, ce qui est un chiffre important compte tenu des changements de nombreux délégués en 1940 [une centaine ([19])], et du fait que les délégués conservent habituellement leur poste pendant plusieurs

[16] En effet, les syndicalistes mettront du temps à entrer en masse dans les conseils d'administration des caisses de secours. Mais après la Première Guerre mondiale, leur nombre y augmentera. La liste des délégués mineurs du Pas-de-Calais établie par Georges SENTIS [in : "*Les délégués mineurs du Pas-de-Calais (1928-1945)*", Lille, 1997, Espace Marx Nord Editions., coll. Mémoires et Cultures de la Région Minière], fait ressortir 16 administrateurs, 2 trésoriers, 2 secrétaires, et 12 présidents ou vice-présidents de caisses de secours parmi les 626 délégués mineurs qu'il recense entre 1928 et 1945 dans ce département.

[17] Certaines exploitations, comme celle d'Anzin, peuvent cependant présenter un retard dans cette syndicalisation des délégués mineurs. La raison en est alors l'absence ou l'inorganisation des syndicats miniers. Mais cela n'empêchera pas ce phénomène de s'y produire plus tard.

[18] Georges SENTIS, *op. cit.*

[19] Certains des ouvriers nommés en 1940 étaient syndiqués, mais leur nombre reste très faible.

mandats. Parmi ces syndiqués, nous pouvons relever 122 responsables locaux (trésoriers, secrétaires de section...), soit 19,49% des délégués, dont 39 seront appelés à des responsabilités régionales ou nationales, voire internationales, dans le syndicalisme houiller (soit 6,2% des délégués).

Nous pouvons également évoquer à titre d'exemples quelques syndicalistes de renom ou ayant exercé dans des postes élevés dans la hiérarchie syndicale, et qui ont été délégués mineurs. Dans le désordre, nous pouvons citer Henry Cadot (1864-1947), délégué mineur de 1891 à 1914 qui a contribué à la constitution du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais, et qui sera directeur politique du journal syndical *La Tribune*. Charles Goniaux (1872-1960) qui sera secrétaire de la section de Dorignies (Nord) avant de devenir secrétaire général de la fédération du Nord. Gilbert Cotte (1856-1905), plus connu, a créé un syndicat à Saint-Etienne en 1888. Il participera également à la création de la fédération de la Loire, au sein de laquelle il s'opposera à Michel Rondet, et en deviendra le secrétaire général, après avoir géré différents journaux syndicaux (*Le réveil des mineurs* et *L'ouvrier mineur*). Il deviendra secrétaire général de la fédération nationale des mineurs de France en 1900. Arthur Lamendin (1852-1920), célèbre fondateur du syndicat du Pas-de-Calais a également été délégué mineur…

Les fonctions de délégué mineur permettent donc aux syndicats de participer à la vie de l'exploitation. Mais c'est également un premier pas vers une professionnalisation des leaders syndicaux, qui ne sont plus ouvriers (d'ailleurs la plupart d'entre eux n'étaient déjà plus ouvriers, puisque licenciés en raison de leur engagement syndical). Mais être délégué, pour un syndicaliste, c'est également être reconnu par ses pairs. Et ainsi auréolé de l'aura du suffrage ouvrier, il devient tout naturellement leur représentant, et participe à ce titre à l'élaboration des conventions collectives, qu'il soit syndiqué ou non.

2. Arbitrages, conventions et accords collectifs : un élément important du droit du travail dans les houillères

En tant que syndicalistes, les délégués mineurs sont à la source de la collecte des mécontentements ouvriers, et de leur cristallisation lors des grèves. Ils sont donc parmi les représentants ouvriers qui vont présenter leurs doléances au directeur. Mais ils seront aussi parmi ceux qui chercheront une solution pour éviter le conflit, ou y mettre fin lorsque la grève est déjà commencée.

Dans les houillères, à partir de la fin du XIX^{e} siècle, des procédures très particulières apparaissent pour mettre fin à ces conflits collectifs. Il s'agit de l'arbitrage, des conventions et des accords entre ouvriers et exploitants, qui y sont très précoces, et y tiennent un très grand rôle. En effet, le syndicalisme minier ne recherche pas la lutte des classes. Il est corporatiste et réformiste, et cherche avant tout l'amélioration des

conditions de travail et de vie des ouvriers mineurs, ce qui peut être obtenu par des accords conclus avec les employeurs.

Nous pouvons citer à titre d'exemple les fameuses conventions d'Arras, dès 1891, et la sentence arbitrale de 1892 de Carmaux. Ces pratiques sont d'autant plus révolutionnaires et précoces qu'aucune loi n'était prévue pour encadrer ce type d'accords. Dans le vide de la loi, les partenaires sociaux ont donc eu recours au droit privé existant, et ont signé des accords collectifs. Cependant les premiers d'entre eux ne sont pas toujours des conventions collectives, au sens juridique du terme, même s'ils sont habituellement présentés comme tels. Ce ne sont souvent que des déclarations unilatérales des exploitants, qui s'engagent, après discussions avec des représentants syndicaux, à faire quelques concessions. Il s'agit également souvent de sentences arbitrales, acceptées par les exploitants et les ouvriers. Mais premières conventions collectives françaises ou ancêtres de nos conventions collectives modernes, ces accords restent très utilisés dans les houillères, et les délégués mineurs participeront souvent à leur élaboration.

La plupart du temps ces accords seront révisés régulièrement, et encadreront divers domaines du droit du travail. Le plus souvent, ils encadreront le salaire des ouvriers, mais ils traiteront également de l'emploi des femmes et des enfants, du temps de travail, des retraites...

Après les premières expériences de ce type, la loi du 27 décembre 1892 ([20]) viendra encadrer les procédures de conciliation et d'arbitrage. Plus tard, la loi du 25 mars 1919 ([21]) réglementera les conventions collectives. Or, ces deux lois prévoient la rencontre des représentants patronaux avec les représentants ouvriers. Et plusieurs de ces représentants seront encore, naturellement, des délégués mineurs, bénéficiant de la confiance de leur syndicat et des ouvriers qui les ont élus.

Ensuite, la loi du 24 juin 1936 ([22]) instaurera une procédure au cours de laquelle le ministre du travail peut convoquer des représentants patronaux et syndicaux, en vue d'établir une convention collective pour une branche d'industrie, et qu'il peut étendre à des industries similaires non-signataires, ce qui renforcera le poids des conventions collectives comme sources conventionnelles du droit du travail. D'ailleurs, plusieurs lois prévoyaient déjà depuis longtemps l'existence de telles conventions, et renvoyaient parfois aux conventions en vigueur ([23]).

Or, la plupart du temps, nous retrouverons comme représentants des ouvriers, des délégués mineurs ou des syndicalistes qui l'ont été. Le décret-loi du 2 mai 1938 ratifiera d'ailleurs cet état de fait en confiant aux délégués mineurs les fonctions de délégués du personnel du fond, et éventuellement du jour.

---

[20] *Journal Officiel* du 28 décembre 1892, p. 6276.
[21] *Journal Officiel* du 28 mars 1919, p. 3181.
[22] *Journal Officiel* du 26 juin 1936, p. 6698.

[23] Par exemple la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail prévoit des indemnités calculées sur un salaire annuel maximum de 2400 francs, *sauf convention contraire* (article 2-2).

A la libération, après la nationalisation des houillères, certains anciens délégués mineurs participeront encore à la formation des conventions collectives, mais pour le compte des houillères nationales, comme Florent Lampin, qui était d'ailleurs un des fondateurs du syndicat Force Ouvrière des mineurs, et qui sera nommé vice-président des houillères du bassin du Pas-de-Calais. Léon Delfosse, un autre délégué mineur, sera lui, nommé directeur adjoint des houillères du Nord et du Pas-de-Calais.

Mais si les délégués peuvent participer à la création d'un droit conventionnel du travail, ils peuvent également participer à la création de la réglementation légale du travail.

B. La participation à l'élaboration des lois

Cette participation des délégués mineurs à l'élaboration des lois peut paraître surprenante. Mais il ne faut pas oublier que ces délégués, utilisant leur expérience professionnelle, ne se limitent pas à leurs fonctions de délégués. Très proches des syndicats et du milieu politique, ils participeront au lobbying exercé par ces syndicats miniers. Certains d'entre eux seront également appelés à une représentation nationale des mineurs, et rejoindront alors les députés mineurs avec lesquels ils participeront à l'élaboration directe des lois.

1. La participation indirecte à l'élaboration des lois ouvrières

Différentes commissions d'enquêtes parlementaires s'intéresseront à l'avis des délégués mineurs en tant que spécialistes reconnus (*cf* enquête de 1903 présidée par M. Dron), comme elles prendront en compte celui des représentants syndicaux, des exploitants et des ingénieurs des mines. Mais étant souvent représentants des ouvriers et leaders syndicaux, les délégués mineurs participeront aussi à l'élaboration indirecte des lois à travers la politique réformiste des syndicats miniers.

En effet, les syndicats miniers, même lorsqu'ils se rattacheront à la CGT (à partir de 1900), resteront profondément attachés à l'action politique et parlementaire. Ce choix est dû à la possibilité qu'ont les ouvriers mineurs, regroupés en bassins pouvant devenir de puissantes circonscriptions électorales, d'élire des députés. Dès 1885, avec l'élection d'Emile Basly, les mineurs seront représentés à la Chambre des députés. Ce choix du réformisme sera d'ailleurs souvent affirmé par la fédération nationale des mineurs, au cours de ses multiples congrès, même s'il perdra un peu de son importance par la suite.

Dès la fin du XIX^{e} siècle, l'action de ces députés mineurs appuyés par les syndicats, visait à instaurer une loi sur l'égalisation des salaires, la journée de 8 heures, l'augmentation des retraites, la création de prud'hommes miniers, l'instauration d'un repos hebdomadaire, la nationalisation des mines... Si toutes ces revendications ont parfois mis du temps à aboutir, nous sommes forcés de convenir qu'elles ont toutes été satisfaites, que ce soit par des lois générales applicables à toute l'industrie (loi de 1907 sur les prud'hommes par exemple) ou par des lois spécifiques

aux mines (loi de 1903 sur le "million des mineurs" pour les retraites, loi de 1914 sur la caisse autonome des retraites, loi de 1905 sur la journée de 8 heures dans les mines...).

Cette politique réformiste avait d'ailleurs déjà eu des résultats dès le XIX^{e} siècle (loi de 1890 sur les délégués mineurs, loi de 1894 sur les caisses de secours et les pensions de retraites...).

Et cette politique des syndicats houillers ne passe pas que par l'élection de députés mineurs. Dès la deuxième moitié du XIX^{e} siècle, Michel Rondet, fondateur de la fédération nationale des mineurs s'était rapproché de députés de la gauche. L'exemple des rapports de Jean Jaurès avec le milieu minier est symptomatique de ce courant parlementaire en faveur des mineurs.

Les mineurs ont également de tout temps espéré l'intervention du gouvernement. Relativement respectueux des institutions, ils n'hésitent d'ailleurs pas à demander l'appui du préfet, ou même de ses supérieurs (en 1852, le mineur Garon, de la Loire, a ainsi rencontré le prince-président ; plus tard, en 1892, c'est le président du conseil Loubet qui arbitrera un différend à Carmaux...).

Mais cette utilisation du gouvernement par les syndicats miniers est également facilitée par le biais de la Chambre des députés, grâce à la procédure de l'interpellation, comme lors de la grève de 1901 à Montceau-les-Mines (interpellation du gouvernement par les députés Bayer et Dejeante, le 8 mars 1901). C'est également une interpellation du gouvernement par la Chambre à propos d'un des conflits miniers de Carmaux (Tarn) de 1892, qui a relancé le débat sur l'arbitrage, et qui a abouti au vote de la loi de 1892.

Parlement et gouvernement sont donc sensibilisés aux problèmes des mineurs. Et ce lobbying est relayé par divers organes de presse ([24]), où les délégués à la sécurité écrivent d'ailleurs de nombreux articles, censés expliquer à l'opinion publique le sort des mineurs. La catastrophe de Courrières permettra ainsi aux revendications syndicales de frapper l'esprit du public et de s'attirer de nombreux sympathisants.

Mais la participation indirecte des délégués mineurs à l'élaboration de la loi ne s'arrête pas là. Elle passera également par ce qu'on appelle ailleurs le socialisme municipal. De nombreux délégués mineurs participeront à la vie politique locale, et seront élus comme conseillers municipaux, adjoints et même maires, conseillers d'arrondissement, conseillers généraux et régionaux. Certaines municipalités seront ainsi tenues par des mineurs dès la fin du XIX^{e} siècle (comme Carmaux). Georges Sentis nous permet de relever 110 délégués mineurs ayant obtenu ce type de mandats sur les 626 délégués recensés dans le Pas-de-Calais entre 1928 et 1945, soit 17,6% de leurs effectifs. Peu de professions peuvent s'enorgueillir d'un tel pourcentage d'élus locaux.

[24] Dans le Nord, nous pouvons donner l'exemple du *Réveil du Nord*, qui porte le nom d'une loge maçonnique locale ayant financé la création du journal.

De plus, d'autres syndicalistes miniers non délégués obtiennent des mandats similaires, ce qui leur permet de jouir d'un poids considérable dans la vie politique locale, et d'entretenir des relations suivies avec le pouvoir en place, par l'intermédiaire des préfets. Ils participeront également à l'élection des sénateurs.

Mais certains délégués mineurs participeront également d'une manière plus directe à l'élaboration des lois ouvrières et du droit du travail.

2. La participation directe à l'élaboration des lois ouvrières

En effet, dans la lignée des députés mineurs, plusieurs délégués se feront élire à la Chambre des députés. Le premier sera Arthur Lamendin (1852-1920). Elu délégué mineur en 1891, réélu en 1893, il refusera ce nouveau mandat pour exercer celui de député du Pas-de-Calais obtenu en 1892. Il le restera jusqu'en 1914. A noter qu'Arthur Lamendin représentera les ouvriers des mines, des carrières et des salines au Conseil Supérieur du Travail de 1892 à 1914 ([25]). D'autres députés le suivront, comme Louis Bouveri (1865-1927), député de Saône-et-Loire de 1901 à 1919, qui sera vice-président de la commission des mines, Henri Cadot (1864-1947)[26], délégué mineur de 1891 à 1914, puis député de Béthune en 1914, 1919, 1924, 1928 et 1936, Charles Goniaux (1872-1960), député de Douai de 1906 à 1932.

Cyprien Quinet, co-fondateur du syndicat Force Ouvrière des mines, et délégué mineur suppléant sera également député de Béthune en 1936 après une carrière syndicale très remplie ([27]). Il sera même vice-président de la commission des mines à la chambre des députés, où il rejoindra Jacques Maës (1875-1941), qui a été député de 1919 à 1940 et qui était secrétaire de cette commission...

Certains de ces délégués mineurs deviendront même sénateurs, comme Henri Cadot, qui avait été député, et qui a été élu au Sénat en 1930. Nous pouvons également citer le parcours impressionnant de Henry Martel, délégué mineur de 1929 à 1936, puis suppléant de 1936 à 1945 (sans remplir ses fonctions puisqu'il était emprisonné). Il sera député de 1936 à 1938, et de 1951 à 1973. Entre-temps il sera élu en 1945 au Conseil National de la République, dont il sera vice-président, puis premier vice-président. Et en tant que président de la commission du travail, il sera le rapporteur de la loi sur la nationalisation des mines et de celle sur le statut du mineur ([28]).

---

[25] Par ailleurs il a aussi été secrétaire général du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais, conseiller municipal, puis maire de Liévin (Pas-de-Calais) et conseiller général.

[26] Il sera également élu maire de Bruay (Pas-de-Calais), où il succédera à 3 directeurs de la compagnie houillère.

[27] Après avoir exercé diverses fonctions syndicales, il est devenu secrétaire de la fédération CGTU des travailleurs du sous-sol, et membre de la commission exécutive de la CGTU. Il sera également conseiller général.

[28] Il a eu une vie très remplie, exerçant tour à tour ou simultanément toutes les activités qu'un délégué mineur pouvait remplir. Syndiqué et militant dans le Pas-de-Calais dès 1911, il participera à la création du syndicat unitaire du Nord en 1921. Secrétaire et trésorier de section,

L'action de ces anciens délégués mineurs sur la création des lois ouvrières est donc indéniable. En fait cette action va même plus loin, car elle participe à la création d'un véritable droit du travail. En effet, au début du XIX[e] siècle nous ne rencontrons que quelques lois isolées. Cependant en mettant le doigt sur les imperfections de la législation, et en participant à sa réforme et à la multiplication de ces lois ouvrières, les délégués mineurs ont participé à la création d'une législation ouvrière organisée et complète. En un mot ils ont pris part à la création d'un véritable droit, *le droit du travail*, dans la tradition de laboratoire social dont s'enorgueillissent les mines. Cette création d'un droit du travail, et l'implication des mines dans le processus parlementaire leur a d'ailleurs été très favorable, puisque après la Première Guerre mondiale ([29]), nous assistons à une véritable explosion du droit minier du travail.

*
* *

En conclusion, nous pouvons dire que si les délégués mineurs ne sont bien sûr pas à l'origine de la création du droit du travail, ils y ont participé, étendant ainsi leur rôle comme ils l'avaient déjà fait en matière de contrôle, passant de la sécurité au sens strict à une compétence beaucoup plus large.

Mais si ce rôle, minime il est vrai, est certain, il est difficilement quantifiable, comme l'a été leur rôle en matière de sécurité et de prévention. Les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs n'en restent pas moins une institution de premier plan dans les houillères, et que l'on retrouve à tous les niveaux. Pourtant le rôle qui leur était dévolu semblait être à l'origine on ne peut plus discret. Mais la personnalité des individus qui ont rempli ce mandat a fini par en faire cette institution incontournable, qui a eu un grand rôle à jouer au sein de la politique réformiste des syndicats miniers.

*
* *

membre du bureau puis du secrétariat du syndicat ; puis président du syndicat unitaire du Pas-de-Calais, dont il deviendra vice-président, il participe à la reconstruction de la fédération nationale en 1945, dont il sera secrétaire, puis secrétaire général. Il remplira aussi les fonctions d'administrateur de la sécurité sociale minière et sera vice-président de la caisse nationale autonome des mineurs (retraites). Membre du Comité International des Mineurs, il sera un des fondateurs de la nouvelle internationale des mineurs en 1945. Il siège dans son bureau, jusqu'à la scission de 1949 à l'issue de laquelle il fonde l'Union Internationale des Syndicats de Mineurs. Il sera conseiller municipal de Waziers (Nord), puis de Sin-le-Noble (Nord), dont il sera maire de 1945 à 1953 et de 1959 à 1973. Conseiller général à partir de 1933 (pendant 37 ans) et conseiller d'arrondissement.

[29] Certaines lois, comme la loi du 31 décembre 1913 sur la journée de 8 heures pour l'ensemble des ouvriers du fond, et la loi du 25 février 1914 sur la caisse autonome des retraites des ouvriers mineurs, sont antérieures à la première guerre mondiale, mais leur application effective n'aura lieu qu'à partir de 1919.

BIBLIOGRAPHIE

- AGUILLON (Louis), *La législation des mines en France*, Paris, Librairie Polytechnique, 1903.

- BRIONVAL (Léon), *Les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, Thèse, Lille, 1950.

- LARAUD (Georges), *Les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, Thèse, Poitiers, 1907.

- NIBAUT (Ernest), *Les délégués mineurs*, Paris, Librairie Guillaumin, 1886.

- PARENTY (Georges),*"Les délégués à la sécurité des ouvriers mineurs*, Thèse, Lille, 1901.

CONTRIBUTION DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- Thèse en cours d'achèvement sous la direction de Norbert OLSZAK, doyen honoraire de la Faculté de droit de Strasbourg : *L'application de la législation industrielle dans les mines de charbon françaises (1810-1939).*

2.2. La Réforme sociale et le repos du dimanche (1881-1906)

Gérard Aubin

« *Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche* ». Ces dispositions de la loi du 13 juillet 1906 s'appliquent en principe aux ouvriers et aux employés. Autant dire que la loi n'interdit pas de travailler le dimanche : elle défend seulement aux industriels et commerçants de faire travailler ceux qu'ils emploient ([1]). La loi de 1906 diffère donc profondément de celle du 18 novembre 1814 qui avait rétabli, après les bouleversements révolutionnaires, l'obligation générale du repos dominical. Ce texte avait été jugé nécessaire « pour fixer les droits et les prérogatives de la religion d'Etat » et « prescrire les marques extérieures de respect que les citoyens de tous les cultes lui doivent » ([2]) ; il s'avérera impuissant à endiguer la montée du travail du dimanche, de même d'ailleurs que l'érosion de la pratique religieuse ([3]). Une loi du 12 juillet 1880 finira par l'abolir en invoquant la liberté du travail et la liberté de conscience. Le gouvernement républicain a estimé que l'Etat n'avait pas à imposer, même indirectement, le respect d'une coutume religieuse. Son véritable but, on le sait, était d'accélérer la laïcisation de la vie sociale ([4]). Or, dès l'abolition, voici qu'un mouvement pro-dominical se

[1] La loi sur le repos hebdomadaire a fait l'objet d'une abondante littérature. On en trouvera trace dans G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, Paris, 1995, p. 252. La genèse du texte est étudiée par P. BARRAU, « Naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire »,*Cahiers de l'Institut Régional du Travail d'Aix-en-Provence*, n° 4, 1993, p. 3-23. Le texte de la loi de 1906, assorti d'un commentaire, est reproduit dans le recueil de P. BARRAU et F. HORDERN, "Histoire du droit du travail par les textes", *Cahiers de l'I.R.T.*, n° 8, tome I, 1999, p. 151 et s.

[2] Sur la loi de 1814 et son application, voir les mises au point de O. THOLOZAN, "Le débat juridique sur le repos dominical dans la France du XIX[e] siècle (1830-1880)", *Méditerranées*, n° 17, 1998, p. 139-156.

[3] R. BECK, *Histoire du dimanche de 1700 à nos jours*, Paris, 1997, p. 173 et s.

[4] P. BARRAU, *op. cit*., p. 6.

développe, pour lequel les militants de toujours - *chrétiens et philanthropes* - s'adjoindront graduellement de nouveaux soutiens, *syndicalistes et socialistes* ([5]).

Dans ce débat qui prend corps dans les années 1880, le rôle d'un groupe d'intellectuels mérite une attention particulière : l'Ecole de la paix sociale dont l'activité a prolongé, des décennies durant, celle de son maître Frédéric Le Play ([6]). Formée du vivant de ce dernier, elle s'attache à en diffuser la pensée et la méthode. Deux types d'organismes la structurent : la Société d'économie sociale et les Unions de la paix sociale ([7]). La première, fondée en 1856, est une société savante dont les travaux continuent l'œuvre scientifique de Le Play. Les Unions qui, à partir de 1872, s'implantent en province et à l'étranger, groupent les « bonnes volontés » désireuses de « se pénétrer par l'étude des vérités sociales », avant de les répandre « par la parole et par l'exemple ». Une revue, qui voit le jour le 15 janvier 1881, complète ce dispositif. Baptisé du nom du plus célèbre des livres de Le Play, la *Réforme sociale*, ce périodique offre une masse extrêmement riche d'études morales et sociales et de recherches économiques tant sur la France que l'étranger.

Pour ses auteurs, qui se recrutent surtout dans les rangs des catholiques sociaux conservateurs, il faut réformer la société en restaurant l'autorité du père, du propriétaire, du patron ([8]). Farouches défenseurs de la religion, de la famille, du patronage, les disciples de Le Play ne sauraient accepter que le repos hebdomadaire soit laissé à la discrétion de l'employeur et du salarié. Ces hommes de conviction et de tradition vont s'engager résolument dans le combat en faveur du dimanche. Quelle place ont-ils tenu dans le débat et dans le mouvement pro-dominical ? C'est ce que cette modeste contribution à la construction d'une histoire du droit du travail s'efforcera d'établir ([9]).

*
* *

La *Réforme sociale* s'adresse à des hommes qui, « par leur position de rang ou de fortune exercent sur d'autres une notable influence ». Elle va donc mettre l'accent sur les arguments propres à gagner l'adhésion des « classes dirigeantes » ; elle se fait aussi l'écho de leurs soucis relatifs au bon emploi du dimanche.

---

[5] R. BECK, *op. cit*., p. 269.

[6] Sur F. Le Play et son œuvre, *cf.* J.-B. DUROSELLE, *Les débuts du catholicisme social en France (1822-1870),* Paris, 1951, p. 672-684. On trouvera une abondante bibliographie dans l'article de J.-J. HEIRWEGH,, "La doctrine de Frédéric Le Play en Belgique et au Canada", in *La question sociale en Belgique et au Canada, XIX^e^-XX^e^ siècles* (G. Kurgan-van Hentenryk, éd.), Bruxelles, 1988, p. 139-147.

[7] F. LE PLAY, *L'école de la paix sociale, son développement et son avenir*, Réforme sociale, 1882, 1, p. 145-151.

[8] Sur l'école de Le Play et ses positions, *voir* dans ce Cahier l'intervention de B. GALLINATO.

[9] Nous limiterons ici nos propos à la France et à l'éclairage que donne du sujet la revue étudiée. Les ouvrages précités permettront au lecteur de compléter cette approche.

Dans un de ses tout premiers numéros, la revue ironise sur l'attitude des adversaires du repos dominical : la loi de 1880 était à peine votée que les « travailleurs socialistes » réclamaient le chômage du lundi. « Lorsqu'on a le malheur de violer une loi essentielle de l'ordre social, on voit aussitôt surgir une foule de difficultés qui ramènent aux principes dont on s'est écarté » ([10]). Ces principes, Le Play les a dégagés dans son *Organisation du travail* parue en 1870. L'observation démontre que les constitutions des peuples prospères reposent invariablement sur les préceptes du Décalogue : le respect de Dieu, le respect du père, le respect de la femme. Un des meilleurs moyens de conserver ou de restaurer le respect de Dieu est la pratique du repos dominical. Un pays qui n'observe pas le dimanche est un pays où la vie religieuse est en péril, où la paix sociale est compromise ([11]).

Pénétrés de cette vérité d'expérience, les disciples de Le Play s'attachent à démontrer les bienfaits de l'observation du dimanche : il est indispensable à l'homme d'avoir des jours de repos réguliers, à peine de compromettre ses forces et sa santé, et de l'avis des hygiénistes, il faut entre eux un intervalle de sept jours. Ce jour de repos doit être le même pour tous, et il doit être fixé au dimanche. Tout autre choix blesserait la famille ou la conscience : « le dimanche étant jour de vacances pour les enfants, vous frappez la famille s'il n'est pas aussi jour de repos pour les parents ; le dimanche étant le jour consacré par la religion, vous frappez la conscience des chrétiens s'il n'est pas le jour de liberté pour les devoirs religieux » ([12]).

Mais des « exemples nombreux » seront plus efficaces que de longs discours pour triompher des hésitations qui paralysent tant de propriétaires, de commerçants ou de chefs d'industrie. Au début de l'année 1882, une enquête est lancée. Les informations recueillies, « coordonnées par catégorie d'industrie », seront publiées dans la revue ([13]). Elles convaincront les patrons que le devoir et l'intérêt leur commandent d'instaurer le repos dominical. Il ne nuit pas à la productivité, bien au contraire. Les expériences des scientifiques rejoignent les observations des professionnels : « l'arrêt régulier du dimanche est, au point de vue purement économique, beaucoup plus avantageux que le travail ininterrompu » ([14]). Si l'on garde le moindre doute, l'exemple des pays d'Outre-Manche et d'Outre-Atlantique suffira à le dissiper : « comment fait-on en Angleterre et en Amérique où on arrête pourtant le samedi et où on fabrique plus qu'en France ? » On retrouve ici un argument clé des partisans du repos dominical : la supériorité économique des nations anglo-saxonnes s'accommode fort bien du respect du dimanche ([15]). D'ailleurs, un travail continu abrège les forces

[10] *Réforme sociale*, 1881, 1, p. 210.
[11] *Ibid.,* 1882, 1, p. 541.
[12] *Ibid.,* 1889, 2, p. 597 et 599 ; 1890, 2, p. 468-469.
[13] Un questionnaire est publié dans le numéro du 1er avril 1882 (p. 385-386). Une « commission pour le repos du dimanche » est chargée de recueillir les réponses et d'en assurer la publication.
[14] *Réforme sociale,* 1882, 1, p. 318 et 439-440. Pour les usines à feu continu, cf. 1891, 2, p. 210.
[15] *Ibid.,* 1882, 2, p. 389 ; R. BECK, *op. cit*., p. 271.

de l'ouvrier. Il importe donc, dans l'intérêt même de l'entreprise, d'éviter l'usure prématurée de la main-d'œuvre. A l'ouvrage poussif et médiocre du travailleur surmené, on oppose le labeur « soigné et intelligent » du personnel reposé, son « entrain » et son « exactitude » à rejoindre son poste le lundi ([16]). La présence régulière et assurée de l'ouvrier rend donc le septième jour inutile dans le processus de production. Du reste, le travail dominical est généralement mauvais : n'appelle-t-on pas « en langage d'atelier un ouvrage mal fait un travail du dimanche ? » ([17]).

Surtout, le travail du dimanche est l'allié de la « Saint-Lundi », détestée des employeurs car incompatible avec les rythmes de l'usine. « J'ai remarqué, dit un industriel, que là où le dimanche est jour de travail, le repos est presque toujours observé le lendemain ; souvent même, il s'étend à plusieurs jours et dégénère en désordres » ([18]). Pour qui veut discipliner son personnel, la fermeture dominicale est une arme efficace : « depuis que j'ai rétabli cette coutume, affirme un patron, le chômage du lundi est presque totalement supprimé » ([19]). Le repos dominical participe ainsi d'une réorganisation du travail destinée à briser l'autonomie de la main-d'œuvre. La mesure permet d'assurer la docilité des travailleurs, d'établir un espace productif libéré des « rouleurs », ces ouvriers intermittents « qui sont la plaie des ateliers » ([20]). La société industrielle qui se déploie dans les dernières décennies du XIX^{e} siècle ne veut plus du travailleur instable et fort en gueule, de ce Sublime que décrivait Denis Poulot ([21]). La diffusion du repos dominical est inséparable de ce processus de normalisation sociale dans lequel les exigences de la rationalité industrielle et la promotion des travailleurs se donnent la main. La crise économique des années 1873-1896 ne fait qu'accélérer le mouvement ([22]).

Les intérêts de l'entreprise ne sont pas seuls en jeu : il en va aussi de ceux de la famille ouvrière, dont la Saint-Lundi et ses appendices causent la misère morale et matérielle. Ces désastreuses habitudes, un patron les a éradiquées grâce au repos dominical : la meilleure preuve du succès, c'est la disparition des oppositions sur salaires, « ce fléau des familles ouvrières et ce thermomètre infaillible de leurs usages de désordre » ([23]).

Mais comment vaincre « la tyrannie d'une routine d'un demi-siècle » ? Certains penchent pour la manière forte et renvoient les ouvriers récalcitrants ([24]). D'autres prônent la concertation. Encore faut-il pour s'entendre, se connaître et s'estimer. La permanence des engagements

[16] *Réforme sociale*, 1882, 1, p. 316-317 ; 1882, 2, p. 495.
[17] *Ibid.*, 1882, 2, p. 495.
[18] *Ibid.*, 1882, 1, p. 318.
[19] *Ibid.*, p. 319.
[20] *Ibid.*, p. 43.
[21] Voir les réflexions de H. HATZFELD, *Du paupérisme à la sécurité sociale. Essai sur les origines de la sécurité sociale en France (1850 – 1940)*, Paris, 1971, p. 326.
[22] Sur le contexte économique et ses incidences, *cf.* G. NOIRIEL, *Les ouvriers dans la société française, XIX^{e}–XX^{e} siècles*, Paris, 1986, p. 83 et s.
[23] *Réforme sociale*, 1882, 1, p. 43 et 314 ; 1882, 2, p. 495.
[24] *Ibid.*, 1882, 2, p. 495.

préconisée par Le Play forme ici « le ciment indispensable pour lier des intérêts faits pour s'agréger » ([25]). Aux ouvriers qui craignent des réductions de salaire, on peut proposer des réaménagements d'horaires « en remplaçant le travail du dimanche par des heures supplémentaires réparties sur les autres jours ». Des employeurs choisissent de « rémunérer les fêtes chômées comme un jour de travail ordinaire » et instituent « des primes annuelles d'ancienneté ». Tel autre a décidé « la participation aux bénéfices pour tout son personnel » ([26]). Beaucoup sont optimistes : il suffit que les ouvriers aient tâté du repos dominical pour en devenir les plus zélés partisans ([27]).

Si la nécessité d'un repos régulier semble communément admise, son extension n'en soulève pas moins un problème de taille : celui de l'utilisation de ce temps libéré par les classes populaires. Pour beaucoup de patrons, le temps libre du dimanche représente en effet un danger aussi bien pour la personne de l'ouvrier que pour la bonne marche de l'entreprise. Quelle est l'utilité d'un repos gaspillé en beuveries au cabaret ? Un fabricant attire l'attention sur les conséquences funestes qui en résultent pour son industrie : « l'ouvrage passant successivement entre plusieurs mains, les ouvriers qui ne sont pas en état de reprendre leur travail le lundi obligent ainsi les autres à un chômage forcé » ([28]). Certes, ce mauvais emploi du dimanche est loin d'être général. On ne saurait pour autant rester passif. Il y a là, estime un employeur, un important sujet d'études pour tous les chefs d'établissements, ayant pour but de rechercher par quels moyens on pourrait arriver à réformer les déplorables habitudes de ceux qui abusent de leur liberté du dimanche ([29]). C'est aux patrons, affirme un correspondant de la *Réforme sociale*, qu'il appartient de consentir les sacrifices nécessaires pour créer des institutions destinées à faciliter le bon usage du repos ([30]). En d'autres termes, la besogne de l'employeur n'est pas terminée avec l'octroi du septième jour à son personnel : le voilà conduit à détourner l'ouvrier du café et de la rue, à multiplier les moyens d'éducation et de moralisation. On retrouve ici l'idée leplaysienne d'un patronage qui ne s'arrête pas à la porte de l'usine, mais a vocation à englober l'ensemble de la vie ouvrière. D'ailleurs, les remèdes existent, que le maître a mis en lumière : « les exercices religieux et la culture des relations de famille constituent le meilleur moyen de reposer le corps et la pensée » ([31]). Bref, le temps dominical peut se muer en temps bénéfique, à condition d'être celui de la religion et de la famille.

Pour l'Ecole de la paix sociale, le dimanche est le jour du Seigneur. « L'observation du troisième commandement du Décalogue, rappelle un de ses membres, a toujours été l'un des premiers articles de notre programme. Le Play y attachait une importance capitale, car le repos du

[25] *Ibid.*, p. 388.
[26] *Ibid.*, 1882, 2, p. 389 ; 1891, 2, p. 210.
[27] *Ibid.*, 1882, 1, p. 630.
[28] *Ibid.*, 1882, 2, p. 496.
[29] *Ibid.*, p. 495.
[30] *Ibid.*, 1883, 1, p. 372.
[31] *Ibid.*

dimanche est la manifestation extérieure du respect dû à Dieu » ([32]). La fonction première du repos dominical est de « ramener par sa périodicité l'âme de chacun vers les choses éternelles » ([33]). Mais se placer sur ce terrain présente un risque : celui de se couper des incroyants, de se priver ainsi d'appuis indispensables. Une stratégie bien comprise impose un déplacement du discours, un glissement du terrain religieux à celui du social, sur lequel pourront se réunir toutes les bonnes volontés. Ce changement de perspective, qui se manifeste à la fin des années 1880, centre désormais le débat sur les avantages d'un repos appuyé sur la cellule familiale ([34]).

La famille instrument par excellence de moralisation du travailleur : voilà le leitmotiv de la littérature pro-dominicale, de n'importe quel bord ([35]). Mais pas de famille sans dimanche, sans lequel l'union des foyers serait illusoire ([36]). Pas davantage de dimanche sans famille. La hiérarchie catholique le répète : « le jour du Seigneur est le jour du père de famille » ([37]). Le modèle de vie dominicale que propose l'archevêque d'Aix-en-Provence s'articule autour des devoirs religieux et familiaux : après la messe, conseille le prélat, « voyez vos parents, vos amis, vos voisins ; offrez-vous un repas plus abondant et mieux choisi » et « dépensez chez vous l'argent que vous portez au café : toute la famille en profitera » ([38]).

Ce souci de donner aux ouvriers un emploi du temps réglé s'accroît avec la diffusion du repos dominical. Les autorités religieuses et sociales se doivent de procurer aux travailleurs des « délassements utiles et honnêtes ». On chante les vertus de la promenade en famille « si excellente pour le corps et l'esprit », propre aussi à faciliter l'insertion dans la société : les ouvriers de la verrerie de Clichy « qui sont libres le dimanche et sortent endimanchés, selon la locution populaire, se considèrent comme d'une catégorie supérieure » à leurs congénères qui ne chôment pas le septième jour ; cette différence « les relève à leurs propres yeux » ([39]). On gagnera aussi à s'inspirer des exemples venus de l'étranger : comme dans certaines villes d'Allemagne, « les classes aisées devraient mettre leurs parcs le dimanche à la disposition des défavorisés » ; il faut développer les sociétés chorales et instrumentales, les sociétés de gymnastique, les concerts gratuits : l'Ecosse a tenté l'expérience avec succès ; à l'image de la Suisse, on peut ouvrir des salles de lecture ou donner des soirées récréatives assorties « d'allocutions de morale civique et sociale ». Les associations confessionnelles peuvent trouver ici matière à déployer leur activité ([40]). De leur côté, les employeurs ne sont pas en reste : certains, comme l'industriel roannais Déchelette, acclimatent la vieille tradition anglaise du chômage du samedi

[32] *Ibid.*, 1891, 2, p. 12.
[33] *Ibid.*, 1889, 2, p. 597 ; 1892, 2, p. 942.
[34] *Ibid.*, 1891, 2, p. 378.
[35] R. BECK, *op. cit.*, p. 278 et s.
[36] *Réforme sociale*, 1889, 2, p. 600.
[37] *Ibid.*, 1890, 1, p. 638.
[38] *Ibid.*, 1893, 1, p. 624.
[39] *Ibid.*, 1882, 1, p. 383.
[40] *Ibid.*, 1891, 2, p. 378 ; 1894, 1, p. 651 ; 1901, 2, p. 241.

après-midi, grâce auquel le dimanche est libéré des travaux domestiques ([41]). Mais ces tentatives de quelques précurseurs ne trouvent guère d'écho ([42]) : c'est seulement dans l'immédiat avant-guerre que la « semaine anglaise » viendra sur le devant de la scène ([43]). Une recommandation retient davantage l'attention patronale : celle de fixer le jour de la paye au vendredi. La mesure permet à la ménagère de faire ses achats au marché du samedi et de donner au repas dominical « un air de fête qui rend plus attrayant le foyer domestique » ; elle facilite aussi le règlement des ardoises chez les fournisseurs : « il reste alors parfois peu d'argent pour le dimanche, mais au moins on a payé ses dettes et on est moins porté à faire la noce » ([44]).

De 1881 à 1906, le débat est long et instructif. L'idée s'impose peu à peu que le repos dominical est nécessaire à l'individu, à la famille, à la cité. Tout travailleur, affirme la *Réforme sociale*, « a droit à sa part de repos le dimanche, comme il a droit à l'existence » ([45]). L'argument est nouveau et de grande portée : il ne s'agit plus seulement de ménager la capacité de travail. En l'arrachant aux servitudes matérielles, le repos hebdomadaire élève l'ouvrier « du rang de chose ou de machine à celui de personne » qui d'abord s'appartient et « doit pouvoir faire de son temps ce qu'il veut » ([46]). Mais ce jour de repos ne saurait être un jour de relâchement : le travailleur devra le mettre à profit pour rendre à Dieu ce qui lui appartient, éduquer ses enfants, s'instruire, se rendre utile à la collectivité. S'il s'épanouit désormais dans un autre espace que celui de l'usine, il n'est pas pour autant affranchi de ses obligations sociales.

Les hommes de la *Réforme sociale* ne sont pas seulement des observateurs ou des savants. S'ils « étudient les faits pour en dégager des doctrines », ils ont aussi à cœur de « susciter l'action » ([47]). Leur engagement dans le mouvement prodominical en est la meilleure illustration.

*
* *

La remarque est souvent formulée : il y a dans les pays catholiques une espèce d'indifférence, au moins d'impuissance à rétablir l'observation du repos dominical. Il n'est que de comparer la France, l'Espagne ou l'Italie à l'Angleterre, aux Etats-Unis, à la Suisse, pour s'en persuader ([48]).

---

[41] *Ibid.*, 1882, 1, p. 384.
[42] Une enquête publiée en 1903 par l'Office du travail souligne l'hostilité patronale au repos du samedi après-midi. « Quant aux ouvriers, ils redoutent une diminution de salaire et y voient plutôt un piège du patronat » (*Ibid.*, 1903, 1, p. 749).
[43] « Une sérieuse agitation a commencé, ces derniers temps, dans le monde ouvrier, pour obtenir le système de travail dit « semaine anglaise » (*Ibid.*, 1907, 1, p. 529). *Cf.* R. BECK, *op. cit.,* p. 321-324.
[44] *Réforme sociale*, 1881, 1, p. 399 ; 1882, 1, p. 43, 316, 385.
[45] *Ibid.*, 1882, 1, p. 158.
[46] *Ibid.*, 1889, 2, p. 614.
[47] *Ibid.*, 1900, 2, p. 202.
[48] *Ibid.*, 1893, 2, p. 250.

Pour combler ce retard, deux voies sont offertes : l'initiative privée ou l'intervention du législateur. Mais peut-on imposer le repos du dimanche ? Le Play n'a-t-il pas raison de proclamer que la réforme des mœurs est le prélude nécessaire de la réforme sociale ? Seule « une action privée énergique et persévérante, une campagne d'opinion et surtout de faits » pourra replacer la France « au niveau des autres peuples civilisés dans le respect du Décalogue » ([49]). Changer les mœurs : la *Réforme sociale* va s'y efforcer, avant de se résigner à voir le repos consacré par la loi.

Un courant philanthropique en faveur du repos dominical se dessine en France dans le sillage d'un mouvement international. Celui-ci naît à Genève dans les années 1860. Son initiateur est un ancien banquier suisse protestant et conservateur, Alexandre Lombard. Après avoir animé des groupements locaux, cet « homme de bien » fonde en 1876 la Fédération internationale pour le repos du dimanche ([50]). Dès ses premiers numéros, la *Réforme sociale* relate les travaux de cet organisme, enregistre ses moindres avancées, rend compte de ses réunions. Mais les éloges qu'elle lui décerne ne doivent pas faire illusion : si le mouvement pro-dominical se répand en Europe du Nord, la France demeure à la traîne ; ce n'est qu'à la fin des années 1880 que la cause du dimanche connaîtra quelque progrès. Jusque-là, elle reste largement l'affaire d'associations confessionnelles : seuls ou presque, les comités de dames catholiques fondés par le comte Louis de Cissey ou des assemblées de protestants évangéliques « s'inquiètent de ce droit foulé aux pieds et se lamentent de leur impuissance » ([51]).

Sur l'initiative de la Fédération de Genève et d'un groupe français animé par un disciple de Le Play, Emile Cheysson, un congrès international du repos hebdomadaire se réunit à Paris en 1889. Le gouvernement républicain s'est décidé à l'intégrer dans le programme de l'Exposition universelle, à la condition expresse que l'intitulé de la manifestation écarte le mot dimanche en raison de « son apparence ecclésiastique et cléricale ». Ce congrès n'en est pas moins resté « célèbre dans les annales de la cause du dimanche ». Il a bénéficié de parrains prestigieux : l'ancien président des Etats-Unis Harrison, le « champion des idées libérales en Angleterre », Gladstone. Surtout, pour la première fois, la question est portée devant l'opinion. La presse s'en empare. Les employés de commerce se mobilisent : ces « esclaves du travail du dimanche » se groupent, font donner des conférences, publient des listes de négociants disposés à observer le repos. Des conseils municipaux de grandes villes se mettent de la partie. Bref, la campagne est lancée ([52]).

Une autre suite du congrès est la fondation de la Ligue populaire pour le repos du dimanche ([53]). Présidée par Jules Simon et Léon Say, elle

[49] *Ibid.*, 1890, 1, p. 699 ; 1892, 1, p. 792.
[50] Sur l'histoire de la Fédération, *cf. Réforme sociale*, 1882, 1, p. 151 ; sur la vie et l'œuvre de son fondateur, *cf.* un article dans le n° du 15 mars 1888, p. 376.
[51] *Ibid.*, 1901, 2, p. 232. Sur l'œuvre dominicale fondée par le comte de Cissey, *cf.* R. BECK, *op. cit*., p. 253.
[52] Sur le congrès et ses suites, *cf. Réforme sociale*, 1889, 2, p. 613 et s. et 1901, 2, p. 232 et s.
[53] Pour son programme et ses statuts, *ibid*., 1889, 2, p. 734-736.

compte parmi ses vice-présidents le président de la Société d'économie sociale, Emile Cheysson. Ajoutons que la plupart des membres de son comité sont également des fidèles de l'école de Le Play ([54]). On ne s'étonnera donc pas que le programme de la Ligue et celui de la Réforme sociale offrent maintes affinités : rejet de l'intervention du législateur pour imposer le repos dominical, celui-ci devant résulter du changement des mœurs ; hostilité au socialisme ; attachement à la famille, facteur de moralisation des classes populaires : autant de thèmes communs aux deux institutions. A la Ligue donc de mener désormais le combat du dimanche, et de le mener sur le terrain strictement social. Plus question d'invoquer la dimension religieuse du septième jour. Car le nouveau groupement a vocation à enrôler tous ceux, quelles que soient leurs croyances ou leurs opinions politiques, qui veulent sauvegarder la justice, la liberté, la famille. Les associations confessionnelles doivent donc s'effacer : la Ligue, en raison même de sa neutralité, doit avoir le monopole de l'action ([55]). Ses responsables multiplient les interventions auprès des autorités publiques pour assurer le repos dominical dans les administrations, obtenir la fermeture des gares de marchandises ou le report à un autre jour des foires et marchés établis le dimanche ([56]). Simultanément, la Ligue appelle à la constitution de comités locaux. Deux missions leur incombent : développer la propagande et le recrutement ; provoquer des accords avec les patrons sur la fermeture dominicale des magasins et des ateliers ([57]). Les Unions de la paix sociale implantées en province forment les cadres tout trouvés du déploiement de ces comités. Dès 1890, des structures s'ouvrent à Marseille, à Lyon, à Tours, et dans plusieurs quartiers de Paris ; le groupe des Unions de Bordeaux emboîte le pas ([58]).

La Ligue enregistre quelques succès à ses débuts. Mais son action trouve vite ses limites et les ententes que ses responsables locaux parviennent à nouer sont régulièrement remises en cause par des commerçants invoquant la liberté du travail ([59]). Dès lors, l'espoir éveillé chez les employés se mue en frustration, les incitant à prendre eux-mêmes en charge leur défense et à se tourner vers d'autres soutiens.

Une organisation syndicale prend forme ; les manifestations de rue se multiplient. Dans les années 1890, le mouvement s'étoffe. « L'agitation qui domine en ce moment, note la *Réforme sociale* en 1891, met en lumière un fait intéressant : dans les programmes de revendications des

---

[54] C'est le cas d'A. Delaire, Georges Picot, Jules Michel, René Lavollée… Commentant cette double appartenance, la revue la juge « toute naturelle, puisque le principe qui inspire la Ligue est le même que celui des Unions : rapprocher les hommes de bonne volonté voulant rétablir dans notre pays l'harmonie sociale » (*ibid.*, 1890, 2, p. 469).

[55] *Ibid.*, 1891, 2, p. 378-379.

[56] *Ibid.*, 1892, 2, p. 697-700 (pétitions adressées aux conseils généraux) ; 1898, 1, p. 671-672 (interventions auprès des candidats lors des élections à la Chambre des députés).

[57] *Ibid.*, 1890, 1, p. 637.

[58] *Ibid.*, 1890, 1, p. 637 ; 2, p. 73 et 240. Le programme d'action des Unions, tracé dès 1881, préconise de soutenir les sociétés dominicales, de s'abstenir de faire travailler le dimanche et de boycotter les magasins qui s'en aviseraient (1881, 1, p. 398-399).

[59] Voir deux exemples à Bordeaux dans *Réforme sociale*, 1891, 1, p. 327 et 1898, 2, p. 701.

ouvriers et surtout des employés figure en bonne place la fermeture des magasins le dimanche et les jours fériés » ([60]). Dans le même temps, un nouvel appui se manifeste : celui des socialistes, jusqu'alors en retrait. Lorsque Edouard Vaillant défend les égoutiers parisiens, ce n'est pas simplement le repos hebdomadaire qu'il réclame, mais bien la suppression du travail le dimanche. Des élus d'extrême gauche interpellent le ministre des travaux publics sur la violation de sa circulaire relative à la fermeture dominicale des gares de petite vitesse. En somme, « dans les milieux les moins suspects de cléricalisme, on n'hésite pas à fixer au dimanche le jour de repos » ([61]). Si la *Réforme sociale* s'en félicite, elle s'en inquiète aussi. Les travailleurs voudront-ils s'allier aux « gens de bien » plutôt qu'aux « hommes de désordre » ([62]) ? La Ligue populaire a ouvert la brèche dans laquelle la gauche socialiste et les syndicats se sont engouffrés en s'appropriant la revendication dominicale. A l'orée du nouveau siècle, c'est un véritable mouvement social qui prend le relais des œuvres confessionnelles et philanthropiques ([63]). La porte est désormais ouverte à l'intervention du législateur.

Alors que le repos dominical est un cheval de bataille de la *Réforme sociale*, on ne peut qu'être frappé de la faible place laissée à la loi de 1906 dans ses colonnes. Les débats parlementaires sont escamotés ([64]). Il faut attendre les livraisons de l'année 1905 pour trouver mention des navettes entre les Chambres et du rapport élaboré par le Conseil supérieur du travail. Le texte définitif n'a droit à aucune analyse et l'article qui lui est consacré est expédié en deux pages. Comment expliquer cet intérêt si tardif et ces silences ?

L'école de Le Play entretient avec le droit du travail un rapport ambigu. Tout en reconnaissant que l'intervention du législateur est nécessaire à la vie sociale, elle ne lui assigne qu'une fonction supplétive. Les hommes de la Réforme sociale « se séparent résolument » tant « de ceux pour qui l'Etat est tout » que « de ceux pour qui l'Etat n'est rien ». Une formule résume leur position : « l'Etat ne doit intervenir que lorsque l'initiative privée, individuelle ou collective, ne peut ou ne veut pas agir » ([65]). La liberté est un moyen de réaliser le bien : si elle s'avère impuissante, le recours à la loi s'impose, « mais dans la limite où elle ne fait pas plus de mal que de bien » ([66]). La protection légale du travailleur soulève deux questions incitant à « la plus prudente circonspection » : est-elle d'abord efficace, n'entraîne-t-elle pas, notamment pour l'ouvrier, plus d'inconvénients que de bienfaits ? La deuxième question est celle de la valeur morale des réformes législatives. Les lois ouvrières contribuent-elles à la paix sociale ? Ont-elles « diminué les haines, atténué l'antagonisme des classes, enrayé le mouvement socialiste ? ». Hélas non.

---

[60] *Ibid.*, 1891, 2, p. 242.
[61] *Ibid.*, p. 378.
[62] *Ibid.*, 1894, 2, p. 383-385.
[63] *Cf.* R. Beck, *op. cit.*, p. 300 et s.
[64] Sur ces débats, *cf.* P. BARRAU, *op. cit.*, p. 7 et s.
[65] *Réforme sociale*, 1900, 2, p. 201.
[66] *Ibid.*, 1889, 2, p. 648.

C'est la raison pour laquelle, sans pour autant « partager l'hostilité systématique de certains économistes à l'égard de toute réglementation », l'Ecole de la paix sociale ne cesse de rappeler que « les réformes dans l'ordre matériel ne sont rien, si elles ne s'accompagnent de réformes parallèles dans l'ordre moral ». C'est une des erreurs les plus dangereuses que de laisser croire au peuple que des mesures législatives suffisent à dissiper le malaise social ([67]).

Une loi sur le repos dominical est-elle souhaitable ? La *Réforme sociale* en convient : « quand une coutume intéresse le travail, l'hygiène, la liberté morale et sociale, lit-on dans un numéro de 1890, et que le libre accord des volontés ne suffit pas à en assurer le maintien, c'est à la loi d'intervenir ». Encore faut-il savoir si une loi est possible. Or l'opinion est encore hésitante : l'abrogation de la loi de 1814 remonte à dix ans à peine, et lors de la discussion du texte destiné à régir le travail des femmes et des enfants, un amendement fixant au dimanche le jour de repos vient d'être repoussé. A quoi servirait d'ailleurs une loi qui ne serait pas appliquée ? Il faut savoir attendre que le principe soit entré dans les mœurs. Quand le repos du dimanche sera devenu le vœu et la pratique de tous, il se traduira alors tout naturellement en une loi. Mais c'est à l'initiative privée, à la libre volonté de chacun, qu'il appartient de doter la France de ce bienfait : « Nous obtiendrons plus de la liberté que de la contrainte » ([68]). Sans être hostiles à la loi, les disciples de Le Play n'en sont pas, il s'en faut, les plus farouches partisans.

En octobre 1900, un nouveau congrès international, du dimanche cette fois, se réunit à Paris. Les débats roulent sur le repos et la législation. Deux éléments d'une proposition d'un membre de l'Ecole de la paix sociale, René Lavollée, rallient les suffrages. Premier point d'accord : l'Etat peut et doit assurer la liberté du dimanche à la femme et à l'enfant, qui sont hors d'état de se protéger eux-mêmes. Second point d'accord : l'Etat, en tant que patron, doit donner l'exemple en procurant le repos à ses agents. Un troisième point divise l'assemblée : il est préférable que les adultes ne réclament le repos dominical que par les voies et moyens de l'initiative privée. En d'autres termes, l'intervention du législateur ne se justifie que pour une catégorie de travailleurs : ceux qui n'ont pas le plein exercice de leur liberté, c'est-à-dire les incapables. Outrepasser cette limite serait une atteinte intolérable à la liberté du travail ([69]). Les libéraux ne tiennent pas un autre discours ([70]).

Lorsque cinq ans plus tard, la *Réforme sociale* se penche à nouveau sur la situation française, les événements ont marché. La loi sur le repos hebdomadaire a été votée par les députés le 27 mars 1902 et les sénateurs l'étudient « avec la plus prudente lenteur et la plus sage circonspection ». Lors de sa session d'automne 1904, le Conseil supérieur du travail a fait connaître sa position sous la forme d'un projet que la

---

[67] *Ibid.*, 1897, 2, p. 679-681.
[68] *Ibid.*, 1890, 2, p. 472-473 ; 1891, 1, p. 231-235.
[69] *Ibid.*, 1901, 2, p. 238-239.
[70] Sur la position libérale, *cf.* J. LE GOFF, *Du silence à la parole. Droit du travail, société, Etat (1830-1985),* Quimper-Quimperlé, 1985, p. 48 et s.

revue expose avec un mélange de satisfaction et d'amertume ([71]). Les disciples de Le Play se réjouiront qu'un texte « proposé par un corps officiel d'origine purement laïque » mentionne fréquemment le mot dimanche. Mais le trait saillant du projet est le souci constant de maintenir fermement l'intervention de l'Etat. Certes, l'article trois permet au conseil municipal de décider des fermetures de commerces sur la demande des deux tiers des chefs d'entreprise de la commune. *La Réforme sociale* y voit une concession aux principes qui lui sont chers : « l'intervention de la puissance publique sera la conséquence d'un acte émanant de l'initiative privée ». Pour le reste, l'Etat se trouve investi d'un pouvoir « bien étendu » : c'est à des règlements d'administration publique qu'il reviendra d'assurer l'application de la loi ; l'inspection du travail veillera à son exécution. Les ouvriers et les employés obtiendront donc par l'intervention de l'Etat ce qu'ils n'ont pu obtenir d'une libre entente avec leurs patrons. La contrainte prend le pas sur l'initiative privée. A qui imputer ces progrès du « socialisme d'Etat », sinon à cette « bourgeoisie égoïste et insouciante » qui n'a pas su accorder les réformes légitimes ? N'a-t-on pas failli « au devoir de justice et de prévoyance sociales ? »

C'est à la fin de l'année 1906 que la revue évoque l'application prochaine de la loi sur le repos hebdomadaire ([72]). Pour relever qu'à peine promulgué, le texte soulève de toutes parts « tempêtes et récriminations ».Le rédacteur se dit pourtant convaincu qu'avec le temps, les mœurs auront raison des résistances. A ses yeux, le seul point noir de la réforme est qu'elle accroît la vulnérabilité des producteurs face à la concurrence étrangère. Comprendra-t-on un jour la nécessité d'une législation internationale pour harmoniser les positions des différents pays et « imposer à tous le respect de la dignité des travailleurs » ? A suivre aujourd'hui les débats sur la mondialisation et le laborieux enfantement d'une Europe sociale, la question posée en 1906 n'a rien perdu de sa pertinence.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Débuts difficiles de l'inspection du travail en Gironde", 114ème Congrès national des Sociétés Savantes, in [*Actes du Colloque sur l'Histoire de la Sécurité Sociale*, Paris, 1989], Association pour l'étude de l'Histoire de la Sécurité Sociale, Paris, 1990, p. 11-31.

- "L'Inspection du travail en Gironde de 1874 à 1914 : des débuts difficiles", in [Actes du Colloque régional aquitain *"1892-1992 : Centenaire de l'inspection du travail"*, Bordeaux, 1992], TREMA, numéro spécial, mars 1993, p. 4-9.

[71] *Réforme sociale*, 1905, 1, p. 321-325.
[72] *Ibid.*, 1906, 2, p. 451-452.

- *Introduction historique au droit du travail*, en collaboration avec J. BOUVERESSE, Presses Universitaires de France, Collection "Droit Fondamental", 1995, 318 p.

- "La crise de la tonnellerie garonnaise et les incidents de Saint-Macaire (1906-1908)", in [Actes du Colloque *L'Entre-Deux-Mers et son identité*, Saint-Macaire, septembre 1997], Langon, 1998, p. 217-231.

- "La loi du 9 avril 1898 : rupture ou continuité", [Actes du Colloque du *Centenaire de la loi du 9 avril 1898*, Université Montesquieu - Bordeaux IV, 9 avril 1998], *Droit Social*, n°7-8, juillet-août 1998, p. 635-637.

- "Paternalisme et récompenses : les prix décernés aux ouvriers bordelais méritants dans la 2ème moitié du XIXe siècle, [Communication pour le Colloque *Patronat et action sociale en Aquitaine* organisé par le Comité Aquitain d'Histoire de la Sécurité Sociale, Bordeaux, octobre 1999], *Bulletin d'Histoire de la Sécurité Sociale*, n°40, 2000, 15 p.

2.3. Le droit du travail à l'épreuve de la Première Guerre mondiale

Vincent Viet

S'ils sont bien conscients de la rupture que la Première Guerre mondiale a pu représenter dans l'histoire des relations sociales françaises, les « historiens du droit du travail » ([1]) ont fort peu exploré les circonstances et les processus qui ont contribué à transformer le droit du travail durant ce conflit ([2]). Cette désaffection ([3]) les a distraits d'une double réflexion sur l'influence que certaines constructions juridiques de guerre ont pu avoir sur le devenir général du droit du travail et sur le rôle très particulier de celui-ci en période de guerre.

Cette contribution se propose d'amorcer une telle réflexion en présentant les principales transformations que le droit du travail a connues au cours du conflit. Soudainement remis en cause au début des hostilités, y compris par ceux qui l'avaient auparavant servi ([4]), ce dernier ne serait pas seulement un droit protecteur qui se construirait, en temps de paix ; il serait aussi un droit adaptable aux besoins d'une économie de guerre, qui s'est montrée infiniment plus soucieuse de produire que de respecter l'intégrité physique et morale des travailleurs ([5]). Etant donné la

[1] Pour user d'une expression commode qui recouvre des profils disciplinaires variés.

[2] Ne sont concernés par cette contribution que les départements français qui n'ont pas été occupés.

[3] Qui s'expliquerait, entre autres choses, par la spécialisation fréquente des historiens. Observons que les deux conflits mondiaux constituent aujourd'hui des champs de spécialité historique quasi autonomes, même si l'on observe, depuis les bouleversements historiographiques (périodisation du XX^{e} siècle) consécutifs à la chute du mur de Berlin, des tentatives fécondes de confrontation et de croisements de perspective.

[4] A. Millerand n'avait pas hésité à dire, le 13 janvier 1915, à A. Thomas et à des délégués de la Fédération des Métaux : « Il n'y a plus de droits ouvriers, plus de lois sociales, il n'y a plus que la guerre ».

[5] Nous nous démarquons volontairement des « histoires » du droit du travail qui, sans justification, font remonter le droit du travail à l'Ancien Régime. Dans la mesure où le droit contemporain du travail est un droit essentiellement *protecteur*, il nous semble historiquement plus pertinent de partir des premiers fondements de la protection légale des travailleurs qui datent de la Monarchie

place très importante que le droit du travail réserve avant la guerre à la protection légale des travailleurs ([6]) par rapport à un droit collectif étroitement contenu, cette apparente réversibilité a de quoi surprendre : jusqu'à quel point le droit du travail a-t-il perdu son âme ? Au nom de quels compromis l'a-t-il regagnée ? Plus fondamentalement, peut-on saisir la continuité d'une construction juridique à travers un moment paroxystique de rupture ?

L'analyse croisée du droit, des structures administratives et des politiques publiques conduit au diagnostic suivant : à contre-courant du mouvement d'homogénéisation qui se dessinait depuis le début du XX^{e} siècle, la législation ouvrière s'est fragmentée. Cet éclatement a donné lieu à des efforts d'harmonisation, à des innovations juridiques décisives et à un développement sans précédent de la négociation collective. Tout s'est passé, en définitive, comme si le droit collectif du travail avait fini par déborder une protection légale des travailleurs désaxée, enclavée et exaspérée par l'expérience inédite des usines de guerre.

I. – LA SPATIALISATION ET LA FRAGMENTATION DU DROIT DU TRAVAIL

La précocité des mesures visant à suspendre les dispositions protectrices du droit du travail, jugées contre-productives, mérite d'être soulignée. Persuadé comme tous ses collègues que la guerre serait courte, le ministre du Travail, Maurice Couyba, a, dès les tout premiers jours d'août 1914, invité les inspecteurs du travail à faire montre de la plus large tolérance en vue d'accroître la production ([7]). Les employeurs furent ainsi autorisés à dépasser la durée normale du travail, fixée depuis 1900 à 10 heures par jour pour les femmes, les enfants et les adultes occupés dans les mêmes locaux, et à suspendre le repos hebdomadaire. Puis, avec l'intensification du travail féminin et enfantin dans les usines travaillant pour les besoins de l'armée, de nouvelles dérogations furent admises : femmes et enfants purent être affectés à des travaux dangereux tels que la fabrication des cartouches et des bombes, et être autorisés, pour certaines tâches, à travailler la nuit.

Ces brèches ouvertes dans la protection légale des travailleurs se sont traduites par un affaiblissement du ministère du Travail, privé depuis la mobilisation d'une grande partie de ses effectifs déconcentrés ([8]). Sans

---

de Juillet (loi du 22 mars 1841 relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers).

[6] C'est-à-dire l'ensemble des prescriptions concernant la durée du travail, le repos hebdomadaire, le travail des enfants, des filles et des femmes adultes, l'âge d'admission dans les ateliers, la scolarité des enfants et des adolescents ouvriers, l'hygiène et la sécurité dans les établissements, auxquelles sont venues s'ajouter les lois sociales du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et la loi du 9 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes.

[7] *Bull. Min. Trav.*, 1914, p. 99-100 : Circulaire des 2, 3 et 14 août 1914.

[8] AN F22/502 : Note sur le contrôle de l'hygiène et de la sécurité des ouvriers occupés aux diverses fabrications de guerre, nov. 1915 : en 1915, le ministre du Travail disposait de 10 inspecteurs divisionnaires (11 en 1914), 50 inspecteurs départementaux dont 13 en sursis d'appel (114 en 1914) et de 17 inspectrices (19 en 1914), soit une baisse des effectifs de 46,5% par rapport à 1914.

doute ce département restait-il jusqu'à nouvel ordre seul compétent pour l'application des lois ouvrières et des prescriptions concernant l'hygiène et la sécurité, mais son poids relatif dans l'administration générale diminuait sensiblement au profit d'administrations plus impliquées dans l'effort de guerre ([9]) - guerre, Marine et nouveaux services s'y rattachant. Ce recul d'influence prit l'allure d'une véritable déroute, lorsque le sous-secrétariat d'Etat à l'Artillerie et aux Munitions (SSAEM), institué en mai 1915 ([10]), lui disputa le contrôle des lois ouvrières dans les établissements travaillant pour la Défense nationale. Par une extension – contestée par le ministère du Travail - de l'article 94, livre II du Code du Travail ([11]), Albert Thomas résolut, en effet, de confier à ses propres agents, les contrôleurs de la main-d'œuvre militaire, l'exécution des dispositions réglementaires demeurées en vigueur, non seulement dans les établissements ou services de l'Etat travaillant pour la Défense nationale, mais aussi dans tous les établissements privés occupant de la main-d'œuvre militaire, dont le nombre allait grandissant ([12]).

Une autre interprétation du droit allait, qui plus est, désaxer la protection légale, déjà réduite à sa plus simple expression, en l'arrimant à un décret qui représentait avant-guerre une déviation d'exception par rapport à la protection légale des travailleurs ([13]). Dans la mesure où les industriels concourant à la Défense nationale étaient juridiquement liés à l'Etat par des contrats ou marchés de fournitures ou de travaux, le décret Millerand du 10 août 1899 réglementant les conditions d'exécution du travail fut, en effet, invoqué par le SSAEM (devenu en décembre 1916 ministère de l'Armement), dont le poids économique s'affirmait à mesure que se généralisaient les commandes publiques ([14]). S'il fixait le repos hebdomadaire à accorder aux travailleurs des usines de guerre, la proportion d'ouvriers étrangers à employer ([15]), la durée du travail

---

[9] W. OUALID, Ch. PICQUENARD, *Salaires et tarifs. Conventions collectives et grèves*, PUF, Paris Yale University Press, New Haven, USA, 1928, p. 26-35.

[10] Le SSAEM est issu par scissiparité de la Direction de l'Artillerie du Ministère de la Guerre.

[11] Décret du 27 mars 1904 : « Pour les établissements de l'Etat, dans lesquels l'intérêt de la défense nationale s'oppose à l'introduction des agents étrangers au service, l'exécution des dispositions du présent livre est exclusivement confiée aux agents désignés à cet effet par le Ministre de la Guerre et de la Marine. La nomenclature de ces établissements est fixée par un règlement d'administration publique ».

[12] A la fin du conflit, le ministère de l'Armement issu du SSAEM regroupait dans les établissements publics et privés travaillant pour la Défense nationale près de 1.700.000 travailleurs (contre 50.000 en 1914 !).

[13] Ce décret faisait le lien entre des dispositions empruntées à la protection légale et des règles tendant à organiser le marché du travail ; entre la protection légale et ce qu'il sera convenu d'appeler, dans les années 1930, le « protectionnisme ouvrier ». La filiation entre ce décret et la loi du 10 août 1932 sur les contingentements professionnels, destinée à protéger la main-d'œuvre nationale contre la concurrence de la main-d'œuvre étrangère est, en effet, remarquable.

[14] Le ministère de l'Armement est progressivement devenu le véritable organisme industriel de l'armée, accaparant les fonctions de fournisseur de matières premières, de répartiteur de la force de travail et de tout ce qui permettait la création et le fonctionnement d'une usine de guerre. Quant à l'Etat dans son ensemble, il devenait le premier consommateur de la production industrielle.

[15] Fixée par l'administration et variable selon la région et la nature des travaux. La loi du 10 août 1932 sur les contingentements professionnels ne fera qu'élargir le champ d'application de cette clause.

journalier ([16]), ce décret posait surtout l'obligation de payer aux ouvriers un salaire « normal », c'est-à-dire égal pour chaque profession et dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux communément appliqué dans la ville ou la région où le travail est effectué. Cette dernière clause était d'autant plus remarquable que les trois autres étaient rendues caduques par les circonstances. Confirmée par la loi Dalbiez du 17 août 1915, elle ouvrait un espace de négociation collective, tout en permettant à l'administration de transformer la constatation des salaires normaux par les patrons et ouvriers en une fixation de ces salaires, un simple accord de la part des intéressés étant suffisant pour y parvenir.

La réactivation de ces textes antérieurs à la guerre eut moins pour effet d'évincer les inspecteurs du travail de la plupart des usines et ateliers de leur ressort ordinaire que de provoquer un double phénomène de spatialisation et de fragmentation du droit du travail modifié. Notons d'emblée que l'éviction des fonctionnaires du ministère du Travail fut très relative, puisque la plupart des contrôleurs de la main-d'œuvre ([17]) ont été initialement recrutés parmi les inspecteurs du travail dont les compétences techniques étaient évidemment recherchées ([18]). Fondée sur une triple distinction entre les usines travaillant pour la Défense nationale, les autres établissements visés par la protection légale et, fait nouveau, le travail à domicile, la spatialisation du droit du travail concerne moins la protection légale – même diminuée - ou la réglementation réactivée sur l'hygiène et la sécurité (applicables à tous les établissements) que les droits individuels et collectifs des populations ouvrières. En effet, si la capacité revendicative des ouvriers et ouvrières des établissements ne travaillant pas pour la défense nationale était théoriquement préservée, celle du personnel des usines de guerre, objet d'une surveillance attentive depuis juin 1915, était fortement compromise par l'extrême hétérogénéité des statuts et l'inexpérience fréquente des ouvriers rassemblés. Mains-d'œuvre : masculine civile, mobilisée, coloniale, étrangère, exotique ([19]), féminine et mutilée, pour reprendre les catégories administratives retenues par le Service ouvrier du SSAEM ([20]), travaillaient et vivaient côte à côte [moyennant certaines précautions de la part des contrôleurs de la main-d'œuvre ([21])], sans avoir ni les mêmes droits, avantages ou usages, ni les mêmes devoirs. Théoriquement, les mains-d'œuvre, masculine civile, féminine et même étrangère, pouvaient se mettre en

[16] Conformément à la durée normale du travail en usage pour chaque catégorie dans la ville ou la région où le travail est exécuté.

[17] Rattaché à l'Inspection des Forges qui dépendait du ministère de la Guerre, le corps des contrôleurs s'est rapidement étoffé. En 1916, il comprenait 42 officiers dont 3 à l'administration centrale, 12 à Paris, 14 à Lyon, 6 à Nantes et 48 aides-contrôleurs adjoints aux officiers ; au 1er janvier 1917 : 44 officiers et 156 aides ; en janvier 1918 : 66 officiers et 392 aides-contrôleurs.

[18] CAC 760130, *art. 2* : Note sur la part prise par le ministère du Travail à l'organisation de la Défense nationale pendant la guerre 1914-1918, août 1922.

[19] C'est-à-dire chinoise.

[20] A ces catégories s'ajoutait celle des prisonniers de guerre : « L'aggravation des pratiques allemandes [à l'égard des PG français] amena le Gouvernement, en mai 1916, à employer pour la première fois les prisonniers à la fabrication directe du matériel d'artillerie » [G. CAHEN-SALVADOR, *Les prisonniers de guerre (1914-1919)*, Payot, Paris, 1929, p.126].

[21] Sur les problèmes soulevés par les concentrations soudaines de population dans des (ou à proximité de) villes, dont la capacité d'accueil était réduite, *voir* : AN F22/535-536.

grève, mais leur inexpérience syndicale et leur défaut de qualification les rendaient plus malléables que les mobilisés, certes soumis à une discipline militaire et privés du droit de grève, mais plus nombreux et forts conscients de leur nécessité économique.

Sans doute existait-il avant la guerre une certaine diversité, quelque peu masquée par l'inorganisation du marché du travail, mais c'est bien la première fois que la protection légale avait à composer avec le statut militaire de la main-d'œuvre mobilisée. Or, cette coexistence de statuts différents était source de complications juridiques et cause de préjudices pour les mobilisés. La remarque vaut, en particulier, pour la réparation des accidents du travail, soumise à deux législations concurrentes : celle du 9 avril 1898 sur les accidents du travail et celle du 11 avril 1831 sur les pensions militaires pour accidents survenus en service. Tandis que la première permettait l'indemnisation, non seulement du décès ou de l'incapacité permanente, mais aussi de l'incapacité temporaire, la seconde ne reconnaissait de droit à pension que pour la seule incapacité permanente. Du début des hostilités jusqu'en juin 1915, les ouvriers affectés en usine purent ainsi être, soit mis en « sursis », soit « détachés », soit « militaires avec solde ». Autant dire que les compagnies d'assurance rejetaient la réparation du dommage subi par l'accidenté ou ses ayants droit sur l'autorité militaire qui, de son côté, déclinait toute responsabilité, tandis que les tribunaux se montraient, sinon indécis du moins contradictoires.

A tout prendre, ces difficultés étaient moins préoccupantes pour le SSAEM que les inégalités de salaire qui nuisaient à la régularité et au rendement de la production. Compte tenu de la hausse continue du coût de la vie, la question des salaires concernait toutes les catégories de mains-d'œuvre, à commencer par celles dont la rémunération était traditionnellement moins élevée (mains-d'œuvre féminine, étrangère et coloniale). L'opinion publique, qui ne s'alarmait pas encore des profits de guerre, focalisait toutefois son attention sur la différence, au reste fort délicate à établir, entre le salaire du mobilisé et la solde du poilu, estimant que le second, bien plus exposé, devait gagner davantage ([22]). Qu'il s'agisse donc des salaires ou des conditions de travail, d'emploi et même de protection sociale, la nécessité se faisait jour de définir, dans un sens conforme aux intérêts de la production, un statut hybride d'ouvrier civil/militaire (matérialisé par un brassard blanc avec une grenade noire) ou, ce qui revient au même, d'inventer une frontière juridique qui garantisse à la fois la protection légale des travailleurs – même diminuée - et les obligations propres à l'ordre militaire.

[22] Le souvenir, dans l'entre-deux-guerres, de cette « controverse » pèsera lourdement sur la préparation de la mobilisation industrielle. A la veille de la Seconde Guerre mondiale, les besoins en affectés spéciaux, ces « embusqués potentiels », seront ainsi sous-estimés.

II. – LES TENTATIVES POUR HOMOGÉNÉISER LE DROIT DU TRAVAIL

Que, dans ces conditions, l'homogénéisation du droit du travail soit devenue un enjeu militaire, économique, politique et social de premier ordre ne saurait surprendre. Les mesures prises par les services d'A. Thomas pour limiter l'éclatement de la législation ouvrière se sont inspirées d'une politique pragmatique, oscillant, selon les lieux et populations de travailleurs, entre une protection tutélaire des travailleurs et une confiance inédite dans la négociation collective ou les conventions en résultant.

Les prescriptions de la protection légale visant à préserver l'intégrité physique des ouvriers n'ont, en fait, jamais été totalement abandonnées. La progression alarmante du nombre des accidents du travail frappant une main-d'œuvre épuisée et souvent inexpérimentée ([23]) et la nécessité d'entretenir moralement et physiquement la force de travail dans la perspective d'une guerre devenue longue s'y opposaient avec force. La réaction est d'ailleurs venue d'Albert Thomas lui-même, en juin 1916 : « *(…)* Ce qui me paraît s'imposer avant tout, c'est le retour, dans le délai le plus court, à l'observation des lois du travail. L'expérience du temps de guerre n'a fait que démontrer la nécessité technique, économique et physiologique même des lois ouvrières votées avant la guerre, et c'est dans notre législation du temps de paix que nous trouverons les conditions d'une production de guerre meilleure et plus intense » ([24]). Si de subtiles et d'innombrables compromis ont dû, à cet égard, être inventés, avec la caution des représentants du corps médical bien présents dans les comités consultatifs, la politique ouvrière d'Albert Thomas s'est employée à compenser les tempéraments, commandés par les circonstances, par tout un faisceau d'institutions informelles, mais efficaces, auxquelles le régime de Vichy donnera ultérieurement force de loi : inspection médicale du travail, médecine du travail, chambres d'allaitement, restauration collective (cantines surtout coopératives), etc.

Des mesures s'inspirant d'une logique de protection légale exacerbée se sont, par ailleurs, attaquées à l'épineuse question des mobilisés industriels. La voie fut tracée par la loi Dalbiez du 17 août 1915 qui soumettait les mobilisés d'usine aux obligations prévues par les paragraphes 3 et 6 de l'article 42 de la loi du 21 mars 1905 : dans l'usine, patrons et ouvriers étaient placés dans la situation où ils se trouvaient dans la vie civile ; une fois sortis de l'usine, ils étaient soumis à la juridiction des tribunaux militaires. Une clôture juridique se superposait ainsi à une clôture physique que les historiens font remonter en général à la première décennie du XX^{e} siècle ([25]). D'une certaine façon, les mobilisés

[23] La première grande enquête sur les accidents du travail (40.000 cas étudiés) date de la Première Guerre mondiale (*Cf.* F22/538-539).

[24] *Bull. des Usines de Guerre*, 12 juin 1916 : Discours d'Albert Thomas à l'occasion de la création d'une Commission consultative du travail dans les Ets dépendant du SSAEM (Cf. aussi *La Dépêche de Toulouse*, 8 juin 1916).

[25] *Cf.* M. PERROT (dir.), "L'Espace de l'usine", *Le Mouvement Social*, n°125, oct-déc. 1983.

d'usine incarnaient « l'autre front » ([26]) puisqu'ils redevenaient civils dans l'usine par une sorte de transmutation opérée par le droit du travail, alors qu'ils étaient soldats à l'extérieur de l'usine. Cet étonnant statut pivot n'avait rien de commun avec celui des contrôleurs de la main-d'œuvre militaire qui, du fait de leur condition d'officier militaire, exerçaient une « tutelle morale […] qui ne s'arrêtera pas aux portes de l'usine, mais devra s'étendre, comme c'est le cas dans l'armée, en tenant compte bien entendu de la différence du cadre, à la vie entière du militaire » ([27]). Toujours est-il que ce statut fut confirmé par la circulaire organique du 15 octobre 1915 qui accordait sans ambiguïté le bénéfice de la législation sociale et ouvrière, applicable d'une manière générale à l'industrie, aux mobilisés industriels. La loi du 9 avril 1898 et celle du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières leur étaient notamment applicables, à l'exclusion des lois militaires en vigueur. Reste que le lien qui les unissait à l'autorité militaire n'était pas rompu : l'ouvrier mobilisé d'usine était et demeurait un militaire ; affecté d'office à un établissement, il ne pouvait ni le choisir ni en changer. S'il pouvait s'affilier ou demeurer affilié à un syndicat, interdiction lui était faite de se coaliser avec ses compagnons d'atelier ou de se mettre en grève.

Dans l'esprit de ses auteurs ([28]), ce statut de « mineur » dévolu au mobilisé industriel, qui rejoignait par certains côtés celui des travailleurs étrangers ([29]) ou encore celui des femmes ([30]), avait pour contreparties un contrôle et une tutelle étroits sur les catégories de main-d'œuvre privées ou démunies des moyens d'action et de défense ordinaires. La suzeraineté qui en découlait allait même jusqu'à s'exercer sur les salaires, puisque les contrôleurs de la main-d'œuvre veillaient expressément à ce que les salaires des ouvriers mobilisés ([31]) et des ouvriers étrangers ([32]) [pour ne pas créer de distorsions avilissantes] fussent alignés sur les salaires « normaux » des ouvriers civils. La logique était bien, en définitive, celle d'une protection légale aspirant à être garantie (prétention qui lui avait toujours été déniée en temps de paix], qui se ressourçait dans la guerre en se parant d'institutions non consacrées par la loi :

---

[26] L'expression est empruntée à P. FRIDENSON (dir.), "1914-1918 : l'autre front", Les Editions Ouvrières, *Cahier du Mouvement social*, n°2, 1977.

[27] Circul. du 15 juillet 1915.

[28] Il n'est pas indifférent de constater que ce statut fut établi au moment où A. Thomas était aux commandes du SSAEM, A. Millerand, Ministre de la Guerre, et A. Fontaine à l'articulation des deux administrations impliquées dans la surveillance des lois ouvrières, le SSAEM et le Travail… Trois hommes qui auront profondément marqué de leur empreinte le droit du travail national et international.

[29] Affectés d'office, comme les mobilisés industriels, dans les entreprises qui en avaient besoin.

[30] Théoriquement plus libres de leurs mouvements, mais retenues par leur insuffisante organisation syndicale ou leur ignorance des méthodes de rémunération.

[31] Son article 6 dispose que les ouvriers mobilisés affectés à des établissements, usines et exploitations travaillant pour la Défense nationale « seront, en ce qui concerne leurs salaires, soumis de plein droit à l'application des dispositions du décret du 10 août 1899 ».

[32] *Cf.* B. NOGARO et Lt.-Col. WEIL, *La main-d'œuvre étrangère et coloniale pendant la guerre*, PUF, Paris Yale University Press, New Haven, USA, 1926.

inspection médicale du travail, médecine du travail, chambres d'allaitement, cantines d'usine, chambres de repos, etc. ([33]).

Cette logique, fondée sur l'échange d'une protection garantie contre une docilité laborieuse dévouée à la production, fut néanmoins transgressée par les grèves de 1916 et du début de l'année 1917, qui, sans revêtir – loin s'en faut ([34]) - l'ampleur des conflits de l'avant-guerre, n'en remettaient pas moins en cause une relation de travail qui ne faisait aucune place aux revendications salariales. Essentiellement motivées par l'insuffisance et les écarts des salaires, ces grèves ont, à coup sûr, précipité la décision du 16 janvier 1917 tendant à réaliser l'unité de tarifs par généralisation du salaire minimum à tous les ouvriers travaillant pour la Défense nationale, salaire déterminé par voie de constatation et d'accords entre employeurs et salariés, provoqués et homologués par les pouvoirs publics. Prévoyant de nombreuses difficultés de mise en œuvre, le décret du 17 janvier 1917 ([35]) interdisait formellement les grèves et lock-out, instituait l'obligation de recourir à la conciliation ou à l'arbitrage devant des juridictions mixtes ([36]) et rendait obligatoire l'exécution des sentences ainsi prononcées, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'à la réquisition. Ce texte, qui donnait forme à un ancien projet d'A. Millerand ([37]), ajoutait, en fait, la dernière pièce à un système tutélaire : « Par le décret relatif aux salaires, le ministre exerçait sur les ouvriers une sorte de tutelle très profitable pour eux ; par le décret sur l'arbitrage, il se conférait l'autorité indispensable à l'exercice de toute tutelle, en même temps qu'il organisait le moyen de trancher les discussions que ne pouvait manquer de faire naître la fixation des salaires » ([38]). Les « ouvriers libres de toute obligation militaire », qui auraient pu se prévaloir des droits que la législation d'avant-guerre leur reconnaissait, étaient du même coup assimilés aux ouvriers mobilisés privés du droit de grève. Jamais une telle restriction des droits ouvriers ne s'était opérée sous l'égide de la protection légale.

Sans ressortir à cette conception régalienne et restrictive de la protection légale, la création des délégués d'atelier procède d'abord du souci aigu de prévenir les conflits collectifs du travail. Mais cette innovation peut également s'apprécier comme une concession faite aux relations professionnelles dans le cadre de relations sociales clairement encadrées par le ministère de l'Armement. C'est en effet le Comité confédéral des syndicats ouvriers qui la réclama, le 27 janvier 1917,

---

[33] Sur tous ces points, la série complète du *Bulletin des Usines de Guerre*, 1er mai 1916-29 avril 1918. Ainsi que : V. VIET, M. RUFFAT, *Le Choix de la Prévention*, Ed. Economica, 1999.

[34] Le nombre de grèves, qui était en moyenne de 1237 en 1909-1913, tombe à 98 en 1915 ; 315 en 1916; 696 en 1917 ; 499 en 1918.

[35] Décret « relatif au règlement des différends collectifs entre patrons et ouvriers libres de toute obligation militaire, dans les établissements, usines et exploitations privées travaillant à la fabrication des armements, munitions et matériel de guerre ».

[36] Comités permanents de conciliation et d'arbitrage, institués dans chaque région et composés, en nombre égal, d'au moins 2 représentants des patrons et 2 représentants des ouvriers, les uns et les autres non mobilisables.

[37] Projet sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions du travail, déposé le 15 novembre 1900 (Doc. Parl. Ch. N°1937).

[38] R. PICARD, *Le mouvement syndical durant la guerre*, PUF, Paris Yale University Press, New Haven, USA, 1928.

opposant à la « procédure expéditive [de l'arbitrage obligatoire aggravé par la réquisition partielle], qui touchait aux droits des ouvriers, le principe de l'organisation des rapports et de la discussion préventive » ([39]). Non consacrés par la loi, ces délégués furent ballottés entre l'hostilité ou la défiance des patrons et les protestations des syndicats qui redoutaient d'être court-circuités ([40]). Le remplacement d'Albert Thomas par Louis Loucheur ([41]) en septembre 1917 acheva [la même chose se reproduira en 1938] de rompre le lien entre les syndicats et les délégués syndicaux qui leur rendaient des comptes, en confirmant la fermeture des usines de guerre à toute forme de délégation syndicale. Par sa circulaire du 24 décembre 1917, le nouveau ministre de l'Armement prit soin de rappeler leurs pures fonctions d'intermédiaires auprès de la direction, avec interdiction de saisir directement les contrôleurs de la main-d'œuvre de leurs réclamations ([42]).

D'une logique profondément différente et quasi inédite en France ([43]), l'orientation conventionnelle du droit du travail s'est affirmée sur le terreau d'une Union sacrée très favorable au développement du paritarisme ([44]). Elle s'est dessinée avec la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvrières à domicile, qui présente la particularité de s'inspirer de la protection légale des travailleurs ([45]), tout en inaugurant la pratique de l'extension administrative des accords collectifs dont la systématisation date de 1936 ([46]). Inscrivant pour la première fois dans la loi, le principe d'un salaire minimum, ce texte instituait, en effet, pour la fixation effective du taux de ce salaire, une procédure de collaboration des intéressés ([47]), et prévoyait l'application de cette procédure à l'extension même du personnel protégé par la loi, investissant ainsi l'administration

---

[39] W. OUALID, Ch. PICQUENARD, *op. cit.*, p. 420-421.

[40] Pour une mise en perspective des débats autour de cette institution, V. VIET, « La réforme de l'Inspection du Travail au cœur des relations sociales », *in Cahiers de la Société d'études jaurésiennes,* numéro spécial consacré à « Jaurès et l'Etat », 1999, p. 153-162.

[41] L'arrivée de Louis Loucheur marque le début du retrait du ministère de l'Armement dans les questions sociales au profit du ministère du Travail qui, dès octobre 1917, aura pratiquement récupéré toutes ses attributions sociales.

[42] 347 établissements auront institué des délégués, dont 315 travaillant pour la Défense nationale.

[43] Selon l'Office du travail, 252 conventions avaient été signées en 1910, 202 en 1911, 104 en 1912, 67 en 1913. Mais il s'agit essentiellement de protocoles d'accord de fin de conflit. De très faible portée, aucun des accords ainsi conclus n'était comparable aux conventions allemandes (10.000 en 1914) valables pour l'ensemble du pays.

[44] Déjà bien implanté avant 1914, le paritarisme a connu, pendant les hostilités, un développement spectaculaire à l'instigation conjointe du ministère du Travail et du SSAEM et, parfois même, de la CGT, tant au niveau des grands Comités nationaux que des Comités régionaux ou départementaux.

[45] La concurrence des ouvroirs d'assistance, que subissaient les ouvrières à domicile, avait motivé, avant-guerre, un projet tendant à leur garantir un salaire minimum légal : projet du ministère du Travail déposé le 7 novembre 1911 à la Chambre des députés, voté presque sans débat le 13 décembre 1913 ; rapport du sénateur Jean Morel du 30 mars 1914.

[46] N. OLSZAK, *Histoire du droit du travail*, PUF, 1999, p. 110-111.

[47] Dès l'entrée en vigueur de la loi, des Comités de salaire et d'expertise disposant d'un droit de recours devant une Commission centrale ont été constitués, les inspecteurs du travail ayant puissamment contribué à leur création. Les constatations ou fixations étaient le résultat d'accords ou de conventions entre patrons et ouvriers. Le 1er juillet 1917, il existait 84 comités de salaires ayant fixé des salaires minima et les comités d'expertise avaient pris des décisions dans 70 départements.

d'un pouvoir jusqu'alors imparti au législateur. Ce pouvoir d'extension, qui pouvait concerner toutes les industries où se manifesteraient des abus analogues, se doublait d'un pouvoir de sanction ([48]), l'inobservation étant assortie à la fois de sanctions pénales, expression du caractère réglementaire du contrat collectif fixant le salaire minimum, et de sanctions civiles, effets de son caractère contractuel général. Cette loi avait, sur le décret du 10 août, l'insigne avantage de ne pas subordonner l'intervention officielle à l'existence ou à la durée d'un marché de travaux et de fournitures, mais d'englober en une réglementation d'origine contractuelle – officiellement consacrée – toute la population ouvrière d'une branche d'industrie de la même région, indépendamment des destinataires des articles fabriqués.

C'est ensuite et surtout l'extension prodigieuse du décret du 10 août 1899 qui a permis aux pouvoirs publics d'opérer une jonction entre un droit octroyé (la protection légale) et un droit conventionnel susceptible d'être homologué par l'Administration. Complétée par les lois de 1898 (accidents du travail) et de 1910 (retraites ouvrières), la protection légale – même amputée -, ainsi que les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité s'appliquaient, en effet, aux usines de guerre comme aux autres établissements. Quant à la procédure d'homologation et d'extension, elle était rendue inévitable par le nivellement des salaires entre ouvriers qualifiés et manœuvres, la mobilité des populations ([49]) et, surtout, par la hausse du coût de la vie que les salaires s'épuisaient à rattraper. Compte tenu des rancœurs accumulées contre les bénéfices de guerre, ces causes de frustration militaient en faveur d'une remise à plat négociée des salaires et des qualifications, engagée par la décision du 16 janvier 1917. Guidée par le souci de stabiliser la main-d'œuvre et de prévenir les conflits, l'idée était bien, d'une part, de généraliser les conditions de rémunération du travail à l'ensemble du métier et de la région, et, d'autre part, de donner autant que possible à cette généralisation un caractère contractuel ([50]).

Procédant d'un même souci d'extension conventionnelle, l'innovation introduite par la loi du 11 juin 1917 sur la semaine anglaise mérite, en raison de sa fortune ultérieure, qu'on s'y attarde. Ce texte annonce, en effet, le choix qui sera fait en 1919, lors du vote de la loi sur les 8 heures, dans la mesure où il tend à faire des syndicats les auxiliaires professionnels, techniques ou régionaux du législateur parlementaire. Son article premier dispose ainsi que « pendant la durée de la guerre, et tant qu'une loi générale ne sera pas intervenue […] le repos pendant l'après-midi du samedi sera assuré aux ouvrières de tout âge, dans des conditions déterminées pour chaque profession et pour chaque région, en tenant compte des besoins du travail dans les diverses saisons, par des R.A.P.,

[48] Le contrôle étant assuré par les inspecteurs du travail.

[49] Qui poussait les ouvriers déplacés à réclamer des salaires au moins aussi élevés que ceux qu'ils avaient déjà touchés dans un autre département.

[50] 937 tarifs ont été relevés et enregistrés de 1914 à 1918 : 800 correspondent à une action du législateur (loi du 10 juillet 1915) ou des pouvoirs publics, 137 à des conventions collectives privées.

qui se réfèreront, dans le cas où il en existera, aux accords intervenus entre les syndicats patronaux et ouvriers de la profession et de la région ». Bien qu'il ne visât que les industries du vêtement au sens large, ce texte inaugurait une pratique qui sera celle du ministère du Travail de 1919 à 1936, celle de la réglementation du travail à base contractuelle, appelée à devenir « la forme spécifiquement française de la convention collective de travail ([51]) ». Une telle pratique ([52]) présentait l'avantage, en termes de régulation sociale, de rendre les conflits théoriquement improbables, puisque les R.A.P. qui la fondaient s'appuyaient sur l'avis des intéressés et exprimaient une convention résultant d'une transaction satisfaisant en principe les deux parties ([53]).

Toutes ces mesures contribuaient, en définitive, à investir les accords collectifs d'une consécration légale, d'une autorité et de sanctions, dont les rares conventions collectives d'avant-guerre étaient dépourvues. Exprimaient-elles une mutation du droit du travail ? La guerre a permis de combler le profond déséquilibre entre une protection légale d'essence individualiste et un droit collectif qui se trouvait auparavant freiné par la volonté d'indépendance du syndicalisme français, l'imprécision du statut des conventions collectives et la prolifération des conflits du travail. Amputée de ses prescriptions les plus protectrices et, de surcroît, désaxée par le décret du 10 août 1899, la protection légale s'est laissé enclaver dans les usines de guerre au prix d'une exaspération de sa forme tutélaire qui s'est, en définitive, retournée contre elle. Le mouvement ouvrier a pu notamment reprocher à Albert Thomas d'avoir voulu imposer, à la faveur de la guerre, un socialisme ou un réformisme de guerre ([54]). Compte tenu de la critique radicale dont l'Etat tutélaire et organisateur fut la cible au sortir de la guerre, il en est résulté une disqualification des institutions informelles ([55]) [inspection médicale, médecine du travail, surintendantes d'usine, délégués du personnel, etc.] que le ministère de l'Armement avait pu et su mettre en œuvre. Reste que le ministère du Travail, qui était, avant-guerre, le dépositaire majeur de la protection légale, s'est imposé in fine comme le véritable ministère des questions ouvrières et des questions d'emploi ([56]), tout en se dotant d'une nouvelle culture réglementaire du travail à base contractuelle. Issu de ce « laboratoire du nouveau siècle ([57]) » que fut la Première Guerre mondiale, un droit collectif contractualisé se préparait à quitter la paix sociale dans la guerre pour affronter la guerre sociale dans la paix…

---

[51] CONSEIL NATIONAL ÉCONOMIQUE, *Les conventions collectives de travail*. Rapport présenté par P. LAROQUE et adopté par le Conseil national économique dans sa session du 30 novembre 1934, Paris, Imprimerie nationale, 1934.

[52] Le ministère du Travail aura joué un rôle déterminant, en invitant par voie de circulaires (11 juin, 21 septembre et 29 novembre 1917) les inspecteurs du travail à favoriser la conclusion d'accords et à les porter rapidement à sa connaissance pour leur assurer la sanction d'un R.A.P.

[53] De 1914 à 1918, 135 conventions collectives ont été conclues. L'industrie du vêtement tient une place prépondérante avec 66 conventions (dont 61 conclues entre des syndicats de patrons et d'ouvriers), toutes postérieures à mai 1917.

[54] SCHAPER (B. W.), *Albert Thomas, trente ans de réformisme social*, Paris, 1953.

[55] C'est-à-dire non consacrées par la loi.

[56] A partir d'octobre 1917, Albert Thomas ayant déjà quitté le ministère de l'Armement.

[57] C. TOPALOV (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle. La nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France 1880-1914*, Ed. de l'EHESS, 1999.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- *La France immigrée. Construction d'une politique (1914-1997)*, Fayard, 1998, 550 p.

- *Les Voltigeurs de la République. Naissance de l'Inspection du Travail*, CNRS Editions, Collection "Histoire du XX^{e} siècle", novembre 1994, 2 vol., 630 p.

- En collaboration avec Michèle RUFFAT, *Le choix de la prévention (1874-1997)*, Editions Economica, 1999, 274 p.

- "La politique de la main d'œuvre de Vichy", *in* O. DARD, J.C. DAUMAS, F. MARCOT (dir.), *L'Occupation, l'Etat français et les entreprises*, A.D.H.E., 2000, 487 p., p. 103-119.

- "Entre protection légale et droit collectif : la loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles mineures et des femmes dans les établissements industriels", *in* Jean-Pierre LE CROM (dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'Histoire par les textes*, Editions de l'Atelier, 1998, p. 73-87.

- "La réforme de l'Inspection du Travail au cœur des relations sociales", *Cahiers de la Société d'études jaurésiennes*, numéro spécial consacré à « Jaurès et l'Etat », 1999.

2.4. La convention collective en 1936, les deux registres d'une institution légale dans les conflits sociaux du Front Populaire ([1])

Claude Didry

Au cours de l'entre-deux-guerres, la convention collective se présente en France comme une institution légale définie par la loi du 24 mars 1919. En tant qu'institution légale, elle constitue une référence et un horizon pour les luttes sociales dès les années 1920. Elle s'inscrit ainsi dans une dynamique propre au mouvement ouvrier en France, marquée par l'antériorité de la grève sur la syndicalisation des travailleurs (Perrot, 1974). La convention collective est une institution mobilisée dans des luttes sociales, dans des procès et dans des projets de réforme à l'échelle de la société prise dans son ensemble. Comment appréhender ces expériences de la convention collective dans les grèves de mai-juin 1936 ? Pour explorer les registres de mobilisation de la convention collective, les conventions collectives étendues en 1937, au lendemain des grèves, représentent un terrain précieux. Les 100 conventions collectives publiées au Journal Officiel en 1937 renvoient en effet à des situations productives dans lesquelles la négociation a réussi à dégager des bases suffisamment stables pour aller au terme de la procédure d'extension. Deux modèles de mobilisation de la convention collective apparaissent à travers l'analyse du texte de ces conventions : un modèle de "*contrôle ouvrier*" construit contre la politique de "*rationalisation*" relayée par les organisations patronales, un modèle productiviste tenant la convention collective pour un outil de diffusion de normes générales ([2]). Pour mettre en évidence ces deux modèles de mobilisation d'une institution, articulant points de vue juridiques et points d'appui économiques, le corpus de ces 100 conventions collectives a été analysé à l'aide du logiciel d'analyse lexicale

[1] Cet article est tiré de DIDRY et MARGAIRAZ (2000).

[2] L'identification de ces deux modèles approfondit l'investigation engagée sur le même corpus par DIDRY et SALAIS (1993), autour de la distinction entre un modèle "artisanal" et un modèle "industriel" d'écriture des conventions collectives.

Alceste (Reinert, 1993). Après une présentation des deux approches dominantes de la convention collective au cours des années 1920 et du début des années 1930, seront exposés les registres d'argumentation mis en lumière par l'analyse. Leur ancrage économique sera abordé dans un troisième temps.

I. - LES DEUX SOURCES DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU COURS DE L'ENTRE-DEUX GUERRES

Au cours de l'entre-deux-guerres, la convention collective, telle qu'elle est définie par la loi du 24 mars 1919 et telle qu'elle est apparue pendant la Guerre, demeure présente dans les débats juridiques et politiques, en dépit de la fracture du mouvement ouvrier entre confédérés et unitaires. Elle se trouve au cœur des analyses macro-économiques qui conduisent à la création, en 1925, d'un Conseil National Economique, sous l'impulsion du planisme de la CGT. Elle est présente dans les réflexions des communistes, sur la bonne manière de conduire des luttes dans le cadre d'une stratégie de Front unique.

A. La loi de 1919 : héritage de l'avant-guerre

La loi de 1919 est issue d'un projet de loi adopté par la Chambre en 1913, dont l'architecture renvoie au projet de loi sur le contrat de travail élaboré entre 1904 et 1908 par les juristes de la Société d'Etudes Législatives (Didry, 2001). Cette loi définit la convention collective comme "*un contrat relatif aux conditions du travail, conclu entre, d'une part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés d'une part et, d'autre part, les représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employeurs ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel ou même un seul employeur.*" (art. 31, *al.1*). Une telle définition traduit la spécificité du mouvement ouvrier français, pour lequel le fait social prédominant n'est pas celui de l'organisation des travailleurs dans un syndicalisme de masse, mais celui de la grève comme événement tout autant politique qu'économique et social (Perrot, 1974). En dehors des seules conventions "syndicales" négociées par les représentants d'un syndicat, des conventions collectives pourront être conclues par des "*groupements*", c'est-à-dire avant tout des comités de grève, donnant un "*mandat*" à des négociateurs pour arriver à un tel accord.

C'est après avoir écarté un projet prévoyant l'extension des conventions collectives et inspiré de l'expérience réglementaire de la Première Guerre, que le Sénat se rallie sous l'impulsion de son aile droite, au projet de 1913. Cependant, la loi de 1919 se trouve plongée dans un univers marqué par le développement de nouvelles réglementations. Elle est complétée par la loi sur la journée de huit heures. C'est dans ce contexte, qu'une convention collective nationale est signée dans la métallurgie le 24 mai 1919, autour de l'application de la journée de huit heures. Selon H. Barreau (1976), pour la métallurgie, une soixantaine de conventions sont ensuite signées dans les différentes régions françaises.

B. Convention collective et planification

La convention collective est un élément présent dans le planisme de la CGT maintenue au cours des années 1920. Dans un projet de planification des activités économiques à une échelle nationale, la convention collective permet de préserver la paix sociale nécessaire au développement de la rationalisation. Cette analyse se retrouve par exemple dans la déclaration ministérielle de Joseph Paul-Boncour en 1932, selon qui "*pour organiser, rationaliser la production dans le respect du droit de chacun, employeurs ou ouvriers, il est urgent d'assurer la mise en pratique de contrats collectifs de nature à servir l'intérêt commun et à donner au Conseil National Economique la place qu'il doit avoir dans l'économie générale.*" (Paul-Boncour, 1945, p. 290).

Le rapport présenté par Pierre Laroque au Conseil National Economique en 1934 témoigne de la continuité de telles préoccupations (Machu, 2000). L'objet de Laroque est d'analyser les causes du déclin du nombre de conventions collectives signées depuis le début des années 1930 et de proposer des remèdes à cette situation. Le point important est la difficulté de promouvoir une "*morale de la convention collective*" au sein des travailleurs, relayée par des syndicats capables d'imposer une discipline à leurs adhérents pour tenir les engagements pris. Une telle conception trouve un écho dans l'accord Matignon du 7-8 juin 1936, négocié au niveau des confédérations, CGPF pour le patronat et CGT pour les travailleurs, prévoyant à la fois la signature de conventions collectives, l'application de la semaine de 40 heures et des congés payés, ainsi qu'une augmentation des minima de salaires.

C. La convention collective comme outil pour l'expression des revendications immédiates des travailleurs

La planification est un élément de second ordre dans les analyses menées par les dirigeants communistes. L'action du Parti Communiste se fonde sur une tactique expérimentée dès les années 1920 : la tactique de Front Unique à la base. Au début des années 1930, l'arrivée de nouveaux dirigeants tels que Thorez au poste de secrétaire général du Parti et Frachon à la direction de la CGTU, marque un infléchissement dans les actions engagées. Les actions à la base ne sont plus envisagées comme des offensives révolutionnaires, mais dans un but de pédagogie en direction des travailleurs. La nouveauté tient à ce que les institutions sociales (assurances sociales, conventions collectives) sont prises comme des leviers pour l'action militante auprès des travailleurs, conformément aux directives du Komintern ([3]).

La première réussite véritable de cette nouvelle stratégie est constituée par la grève des Forges de la Marine à Saint-Chamond, en novembre 1935, qui réalise une véritable unité d'action des syndicalistes unitaires avec des syndicalistes chrétiens et des ouvriers non syndiqués. L'initiative

[3] Dans le souvenir de Roger Pascré, ingénieur des pétroles, membre d'une organisation d'ingénieurs proche du PC, la réflexion sur les conventions collectives tient d'abord à un changement de point de vue intervenue "*Une bonne année avant [les grèves de mai-juin 1936], oui ; çà remonte au moment de la résurgence du grand mouvement populaire avant 34. Avec les possibilités qui s'ouvraient de transformer cette notion de contrat collectif, de la loi de 1919, cette espèce de machin de paix sociale, en instrument revendicatif.*" (entretien Didry, 12 février 1992).

débouche après l'occupation de l'usine, sur la signature d'un contrat collectif reconnaissant une représentation ouvrière dans l'usine et remettant en cause la place des primes dans la rémunération inspirée du système Rowan ([4]). Ce succès ouvrier marque les limites d'une politique patronale fondée sur une application générale de la "*rationalisation*". Le problème est celui de la généralisation de méthodes de gestion inspirées par des expériences menées dans des secteurs productifs "industriels", c'est-à-dire croisant une forte standardisation des produits avec une forte prévisibilité de la demande ([5]). Au-delà des cercles de réflexion de la CGT maintenue, la rationalisation est en effet un des axes majeurs de la politique impulsée par les syndicats patronaux au cours de l'entre-deux-guerres (Moutet, 1997). Elle apparaît aux dirigeants des Forges de la Marine, en 1933, comme la seule réponse au surcroît d'activités que suscitent les commandes de l'Etat, dans le cadre du réarmement engagé face au danger nazi (Frank, 1982). Mais cette réorganisation du travail se heurte à la spécialisation des travailleurs qu'implique la réalisation de produits aussi spécifiques que les tourelles de navires. Elle conduit à d'importants dysfonctionnements dans le processus de production, dénoncés au cours de la grève par les ouvriers.

La convention collective est appréhendée sous deux points de vue distincts au moment où s'engagent les premières grèves de mai 1936 : elle apparaît comme un élément de régulation plus globale, dans une perspective de planification de l'économie nationale ; elle est un levier pour susciter des luttes dans les entreprises.

II. - CLASSIFICATION DES UNIVERS LEXICAUX PRÉSENTS DANS LE CORPUS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ÉTENDUES EN 1937

A. Présentation du corpus

Dans le prolongement de l'accord Matignon du 7-8 juin 1936 et parallèlement à la négociation de la convention de la métallurgie parisienne, une nouvelle loi sur les conventions collectives est adoptée le 24 juin 1936. Cette loi ne supprime pas la loi du 25 mars 1919, elle la transforme en écartant les conventions collectives signées en l'absence de syndicats et elle la complète en définissant une catégorie nouvelle de conventions : les conventions susceptibles d'être généralisées par arrêté du Ministre du Travail, à l'ensemble des personnes appartenant aux champs couverts par les conventions. Pour entrer dans cette catégorie, une convention "*doit (...) contenir des dispositions concernant notamment (...) 3°. Les salaires minima par catégorie et par région ; 4°. Le délai-congé ; 5°. L'organisation de l'apprentissage (...)*" (art. 31 vc). Elle doit ensuite être soumise au contrôle du ministère du Travail et du Conseil

[4] Sur la grève de Saint-Chamond comme lutte contre la rationalisation, *voir* DIDRY et SALAIS (1995) et MOUTET (1997, p. 352 et s.), sur le rôle du syndicalisme chrétien dans ce conflit, voir Trimouille (1966).

[5] Sur les conventions du travail industriel, *voir* SALAIS (1994).

National Economique, pour établir que la convention a été signée par des organisations professionnelles représentatives et qu'elle couvre les matières fixées par la loi.

La centaine de conventions étendues en 1937 est issue d'une masse beaucoup plus large de conventions, qui englobe un nombre important de conventions de fin de grève, signées à l'échelle d'établissement et donc exclues de la procédure d'extension limitée aux seules conventions de branche. En suivant les données du *Bulletin du Ministère du Travail*, on peut penser que ce corpus regroupe l'ensemble des conventions de 1936 qui ont fait l'objet d'une extension.

Le corpus fait apparaître 4 grands secteurs productifs d'importance équivalente : la métallurgie, le textile, le commerce et le bâtiment.

La répartition géographique fait ressortir la région parisienne, avec pour Paris et la Région Parisienne (Seine et Seine et Oise et Seine, Seine et Oise et Seine et Marne) : 30 conventions. En dehors de ce pôle central, on relève 7 conventions nationales (imprimerie n°14, cuirs n°17, coiffure n°40, route n°41, contreplaqué n°66, bois n°67, arts lyriques n°80). On compte 12 conventions dans les départements qui constituent aujourd'hui la région Rhône-Alpes, dont 5 à Saint-Étienne, une pour Roanne et une pour la Loire. Les départements du Sud-Est, Provence-Alpes-Côte d'Azur comptent 5 conventions, dont 2 à Nice, 2 à Marseille et 1 dans le Var. Le Nord-Est compte 9 conventions, 2 en Moselle, 1 dans les Vosges, 1 dans le Bas-Rhin, 2 dans le Haut-Rhin, 1 dans le Territoire de Belfort, 2 dans le Doubs. Les régions Nord Pas-de-Calais et Picardie comptent 4 conventions, 1 à Calais, 1 à Lille, 1 à Béthune et 1 dans l'Aisne : ces régions industrielles se trouvent faiblement représentées dans le corpus. Les autres conventions se trouvent très dispersées dans les départements restants.

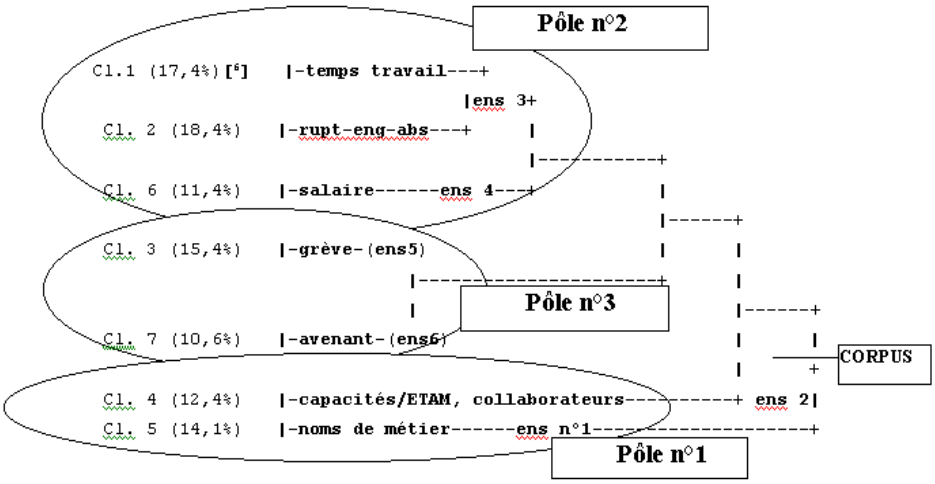
B. Premiers résultats de la classification lexicale

Pour rendre compte des différents thèmes abordés dans ce corpus, nous avons utilisé le logiciel Alceste. L'analyse a été menée sur le texte des conventions, dont ont été retranchés les passages concernant la liberté syndicale et les modes d'élection des délégués du personnel repris *in extenso* de l'accord Matignon. Le logiciel a procédé à un regroupement des phrases dans des classes, en fonction de la proximité de leur vocabulaire. Chaque classe se caractérise ainsi par l'ensemble des mots présents dans les phrases qui la constituent : pour désigner une classe ou un groupe de classes proches, on parlera d'"*univers lexical*".

La classification des phrases du corpus suit un processus décrit par l'arbre présenté dans la figure n°1. La classification descendante des phrases conduit à sept classes terminales. Elle peut être décrite par le dendogramme suivant :

Figure n°1

Dendogramme de la classification descendante du corpus des conventions collectives



Trois grands pôles se dégagent à la lecture de ce dendogramme. Un premier pôle correspond à l'écriture des grilles de classification. Un second pôle, le plus important sous l'angle du nombre de phrases concernées, correspond aux obstacles et aux aménagements qu'implique la diffusion des normes générales fixées par l'accord Matignon du 7 juin 1936. Un troisième pôle renvoie aux problèmes d'interprétation des conventions collectives.

L'analyse lexicale fait ainsi apparaître des univers lexicaux qui témoignent à la fois d'une reconfiguration des injonctions du législateur et d'un débordement des thèmes imposés vers la question du temps dans le travail (pôle n°2) et celle des grilles de classification (pôle n°1). Pour appréhender ces thèmes, la grille posée par la loi du 24 juin 1936 s'avère ainsi insuffisante. Cela nous conduit à un examen plus détaillé des registres ou univers lexicaux identifiés dans le corpus.

C. Présentation des univers lexicaux identifiés dans le corpus

1. Le pôle n°1 : la convention collective en action

Un premier pôle se dégage autour des grilles de classification des conventions collectives. Un premier ensemble est constitué par des listes de métiers rattachés à des industries. Il correspond au débordement des cadres initiaux que constituent les catégories d'ouvrier qualifié et d'ouvrier spécialisé, soit que les parties tentent de classer les différentes dénominations de métier sous ces deux catégories, soit qu'elles y renoncent. Un second ensemble est constitué par une liste de professions qui sont ensuite définies de manière discursive, en fonction des capacités requises.

Les univers lexicaux qui se dégagent ici sont des énumérations qui traduisent les difficultés d'arriver à une expression systématique des rapports de travail. Ils constituent la trace du bouillonnement revendicatif des grèves de mai-juin, avec une intervention des travailleurs de tous les établissements en grève, que les responsables syndicaux ont du mal à agréger au niveau local.

2. Pôle n°2 : L'application de normes générales

Le pôle n°2 se caractérise par les problèmes que fait naître la mise en œuvre de normes générales issues de l'accord Matignon et reprises dans la loi du 24 juin 1936. Deux grands ensembles se dégagent au sein de ce pôle. Un premier ensemble (ensemble n°4) se constitue autour de questions temporelles : d'un côté la question du temps de travail sous l'angle de la limitation du temps de travail quotidien et hebdomadaire, de l'autre la question du travail dans le temps, avec les absences, les congés payés et les conditions d'engagement et de congédiement des travailleurs. Un second ensemble (ensemble n°5) porte sur la définition des salaires, en fonction du rendement des travailleurs.

3. Pôle n°3 : l'intégration des procédures d'arbitrage et de consultation

Les conventions collectives publiées au JO en 1937 ont suivi un parcours important, partant de la négociation d'un accord entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs, suivie par un examen du texte de l'accord par le Conseil National Economique pour établir la conformité de l'accord aux dispositions de la loi. Le pôle 3 correspond au travail d'ajustement des textes tout au long de ce parcours, avec une durée minimum de 6 mois, qui implique d'intégrer la loi du 31 décembre 1936 sous la conciliation et l'arbitrage obligatoires. L'ensemble 5 correspond à des dispositions sur la conciliation et l'arbitrage faisant écho à l'adoption de la loi sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits du travail le 31 décembre 1936. L'ensemble 6 est lié à la multiplication des avenants dans certaines conventions.

III. - L'ANCRAGE ÉCONOMIQUE DES UNIVERS LEXICAUX

L'analyse lexicale permet de déterminer le degré d'association entre les univers lexicaux et une branche, un lieu ou une

convention. Il est alors possible, à partir de ces données, de dégager des profils de situations économiques liées à certains thèmes mis en évidence par l'analyse lexicale ou, au contraire, de dégager des univers lexicaux peu ancrés dans des situations économiques spécifiques.

A. Le faible ancrage économique et territorial des questions d'arbitrage et de conciliation ([6]) : entre tradition et apprentissage de la négociation collective

Les questions portant sur l'interprétation des conventions collectives sont faiblement liées à des conventions collectives spécifiques. Cela tient au rapport plus négatif que positif des conventions présentes dans le corpus à cet univers lexical : toutes en parlent, mais certaines s'y trouvent attachées car elles ne parlent quasiment de rien d'autre. Les conventions attachées à cet univers forment ainsi un ensemble relativement hétérogène sous l'angle des spécialisations productives et des qualifications ouvrières.

Compte tenu de ces réserves, les branches les plus associées à cet univers lexical correspondent à des secteurs au sein desquels existe une tradition de négociation collective liée soit à l'activité elle-même, dans le cas de l'imprimerie, soit au territoire sur lequel elles se situent dans le cas de la bonneterie de Roanne.

La convention collective de l'imprimerie est une convention nationale. Elle se présente comme un accord cadre, réglant la question du temps de travail et renvoyant un certain nombre de thèmes à des négociations par "centre" et par région. Elle encadre la tradition de négociation de tarifs au niveau de chaque ville. La convention de la bonneterie roannaise se caractérise par le soin particulier apporté à la question du réajustement des salaires au niveau du coût de la vie.

B. Ancrage et diffusion de l'écriture des classifications : des ouvriers de la métallurgie stéphanoise aux techniciens de la Région parisienne ([7])

L'existence de grilles de classification très détaillées dont témoigne le premier pôle mis en évidence par l'analyse lexicale tient à l'apport spécifique de certaines conventions. Le recours au langage professionnel dans la grille de classification (ensemble 1) trouve un écho particulier dans les conventions ouvrières de la métallurgie, et notamment de la métallurgie stéphanoise. La définition des capacités requises par un poste (ensemble 2) est liée à une qualification, celle des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs. L'hétérogénéité des secteurs qui s'y rattachent conduit à une hypothèse de diffusion territoriale dans les pratiques de négociations. Une attention particulière sera portée ici à la convention des ETAM et ingénieurs du BTP parisien.

---

[6] Pôle n°3 : l'intégration des procédures de conciliation et d'arbitrage.

[7] Pôle n°1 : la convention collective en action.

La convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Saint-Étienne et Montbrison est signée les 12 et 15 septembre 1936, puis donne lieu à une succession de 9 avenants, avant la publication de l'avis d'extension dans le JO et la publication du décret d'extension daté du 5 août 1937. Elle est le fruit de grèves tardives par rapport aux premiers mouvements de mai 1936, mais dont l'intensité, au sein des Forges de la Marine à Saint-Chamond, a nécessité un arbitrage du Ministre de l'Intérieur, Roger Salengro, en août 1936. Cette convention est d'abord une grille de classification professionnelle. La base en est le barème, qui se présente sous la forme d'un tableau déterminant des salaires minimaux pour les catégories générales de manœuvre, d'OS et d'OQ. Ces trois niveaux de qualification sont croisés avec deux grands types d'industries : les industries de type A regroupent industrie lourde et construction mécanique et les industries de type B regroupent la fabrication de petites pièces métalliques.

Les postes propres à chaque industrie sont ensuite énumérés de manière détaillée, pour être rapportés au barème élémentaire construit autour des trois grandes qualifications. Cette reclassification de l'ensemble des postes dans les industries de la région stéphanoise traduit un travail important, qui donne aux acteurs économiques (travailleurs, employeurs) un outil simple pour établir des niveaux de salaire minima pour la branche. Cette convention pousse ainsi jusqu'à son terme, la démarche engagée dans la convention de la métallurgie parisienne qui s'est arrêtée à un "*catalogue*" des métiers (Saglio, 1988). Elle représente un "*investissement de forme*" (Thévenot, 1987), pour donner consistance à la notion de branche dans des revendications salariales. La construction d'une classification de branche, en partant du plus près de l'activité effective de chaque ouvrier, donne un levier critique aux travailleurs face aux réaménagements constants de classification dans les entreprises qu'implique l'évolution de leurs productions, tant en ce qui concerne les produits eux-mêmes, que les équipements permettant de les réaliser et l'organisation du travail. La classification de branche se présente ainsi comme une arme contre la "*rationalisation*" dans l'entreprise.

La convention des employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs de l'industrie du bâtiment et des travaux publics du département de la Seine fait une place importante à la définition des capacités requises par les postes mentionnés dans la classification. Dès le 9 juin 1936, à Paris, un "contrat collectif pour les entreprises de travaux publics" est signé, sous la présidence du sous-secrétaire d'Etat à l'intérieur Raoul Aubaud. La négociation d'une convention pour les ETAM et Ingénieurs est prévue par cette convention ouvrière qui elle, paradoxalement, ne figure pas dans le corpus des conventions étendues et publiées au JO en 1937. La signature d'une convention pour les ETAMI dans le bâtiment parisien correspond au caractère relativement concentré du secteur, faisant appel aux compétences de bureaux d'études. Dans la description des capacités, la notion de "*technicien*" fait figure de référent ultime, y compris pour la définition de la catégorie d'ingénieur défini comme un technicien maîtrisant des savoirs fondamentaux soit par des études scientifiques, soit par expérience. Elle apparaît dans la définition de ce qu'est un métreur : "*Métreur, 1er échelon. Technicien chargé d'établir les attachements écrits ou figurés, mémoires et devis de travaux courants*

(neuf et entretien)" ou encore, pour le domaine de la menuiserie, serrurerie et fermeture, dans celle de "*Chef d'atelier ou contremaître ou gâcheur (P3). Technicien sous les ordres de l'employeur ou du directeur, dirigeant plusieurs ateliers ; ayant au moins 3 contremaîtres et couramment 60 personnes de toutes catégories à l'atelier sous ses ordres, 2.500.*"

La grille de classification professionnelle est destinée à obtenir un regroupement des différentes activités dans une branche, autour de deux ou trois niveaux minima de salaire. L'existence d'une classification détaillée permet d'assurer la médiation entre les revendications les plus proches des travailleurs individuels et des revendications agrégées au niveau de la branche. Dans cette perspective, ce que la convention de la métallurgie parisienne n'a pas réussi à faire en juin 1936, la convention de la métallurgie stéphanoise le réalise en septembre. Partant d'une pratique implantée d'abord dans le monde des ouvriers de la métallurgie, les conventions d'employés, techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs, témoignent d'un travail de réflexion mené au niveau principalement de la région parisienne. Souvent prévues par un avenant de la convention ouvrière du secteur, ces conventions sont élaborées dans un second temps avec un délai suffisant pour que les parties s'accordent sur des descriptions des activités.

C. Les normes générales prises entre deux situations extrêmes

Les normes générales que constituent la durée du temps de travail, les congés payés, le délai-congé et la définition des salaires se trouvent associées à deux types de secteurs économiques. Un premier type de secteurs se caractérise par une recherche de précision, dans des univers productifs cohérents avec une définition générale des rapports de travail. Un second type de secteurs correspond à des univers où la mise en œuvre de normes générales en matière de temps de travail ou de formes d'engagement se révèle particulièrement problématique.

Dans le domaine de la durée du travail, une convention se distingue par les difficultés qu'y rencontre la mise en œuvre d'une réglementation en la matière, c'est la convention du transport des Alpes Maritimes. Cette convention est constituée d'un texte d'ensemble signé le 6 octobre 1936, auquel se trouvent annexés des documents signés au mois de juin 1936 à titre provisoire ([8]). La réglementation de la durée du travail se heurte au problème que constitue l'organisation de services continus de transport, impliquant un travail en soirée et les jours fériés.

Dans le domaine des congés payés et du délai-congé, la convention des artistes dramatiques et lyriques engagés dans les théâtres parisiens, signée en mars et étendue en août 1937, se heurte à la difficulté de concevoir le rapport d'un artiste à un directeur de théâtre dans le cadre d'un contrat de travail. Le partage entre absence et rupture du contrat,

[8] Ces annexes sont constituées par une convention pour les transporteurs de la ville de Nice (annexe 1), un "contrat de travail" signé par les entrepreneurs de transports en farine (annexe 2), un document portant comme titre "syndicat des chauffeurs, transports en commun et parties similaires" et en sous-titre "revendications" (annexe 3) et un document intitulé "confédération générale du travail, syndicat des transporteurs… de la ville de Cannes (annexe 4)

lorsque le nombre de représentations est limité, devient en effet problématique. A l'inverse des comédiens, la radioélectricité de Marseille se caractérise par l'assimilation de l'ensemble des travailleurs, y compris les ouvriers, au statut de collaborateurs rémunérés à la semaine ou au mois. La question des absences et du délai-congé se trouve réglée dans le détail et de manière uniforme.

Dans le domaine des salaires, la convention de l'industrie cotonnière normande règle avec une grande précision le niveau des minima en fonction du rendement des ouvriers. Les postes font l'objet d'une description fine, avec pour certains, des schémas indiquant la disposition des métiers pour évaluer leur impact sur la productivité. On voit ici se dessiner une ligne de partage entre "*mécanisation*" et "*rationalisation*" du travail souligné par Moutet (1997). La mécanisation renvoie à une évolution vers des produits standardisés, où le travail est réduit à un coût : elle trouve un écho particulier dans le secteur du textile touché par la concurrence de pays à faibles charges salariales. A l'inverse, la rationalisation implique, comme nous l'avons vu dans le cas des productions spécialisées de la métallurgie, une réflexion sur le contenu du travail au niveau de l'entreprise.

*
* *

Parmi les trois pôles mis en évidence par l'analyse lexicale du corpus des conventions étendues en 1937, les questions ayant trait à la conciliation et à l'arbitrage ne renvoient pas véritablement à un modèle de mobilisation de l'institution de la convention collective. La conciliation et l'arbitrage semblent en effet consubstantiels aux conventions collectives élaborées à l'issue des grèves de mai-juin 1936. Les deux autres pôles mis en évidence par la classification lexicale font en revanche apparaître des profils de conventions et un ancrage productif qui permettent d'identifier, dans l'élaboration des conventions collectives, deux grands modèles de mobilisation de la convention collective *(cf. tableau n°2 ci-après).*

TABLEAU N°2

PRÉSENTATION DES DEUX MODÈLES DE MOBILISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Modèle d'action	Registre des conventions présentes dans le corpus	Conditions de la négociation	Nature du produit	Conception du travail	Horizon économique
Le contrôle ouvrier	Classification comme critique de la rationalisation (classe n°5 de l'analyse)	Rôle pilote dans la stratégie de grève avec occupation des usines	Innovation constante de produit	Spécialisation des personnes entendue comme savoir-faire incorporé	Dvpt par apprentissage
Diffusion du contrôle ouvrier vers les conventions ETAMI	Définition des capacités (classes n°4)	Après les grèves	Hétérogène, avec une part de recherche	Conception de produits	Dvpt de bureaux d'études
Le productivisme	Le rendement comme fondement du salaire (classe n°6)	Rôle suiviste dans la stratégie de grève	Produits de masse standardisés	Tenir son poste	Réduction des effectifs, mécanisation du travail
Diffusion du modèle productiviste vers les collaborateurs	Normalisation des engagements, travail à la semaine ou au mois (classe n°2)	Après les grèves	Produits tendant à la standardi-sation	Fidélisation des travailleurs	Tendance à la concentration des entreprises

1. LE MODÈLE DU "CONTRÔLE OUVRIER"

Un premier modèle, dont le type le plus accompli est la convention de la métallurgie de la région de Saint-Étienne, repose sur un travail d'explicitation des qualifications ouvrières, cohérentes avec une forme de "*contrôle ouvrier*" ([9]) au niveau de l'entreprise. L'écriture des qualifications ouvrières ne vaut sans doute pas ici pour elle-même, elle témoigne d'une activité plus profonde de *critique* de l'organisation du travail, fondée sur une connaissance du travail qui rend difficile, voire impossible, pour les employeurs, une prise en charge complète de l'organisation de la production. Elle renvoie aussi à un travail syndical préalable très important au niveau des entreprises, débouchant sur des cahiers de revendications. Dans ce cadre, la convention collective est prise comme point d'appui dans une activité permanente de reclassification des travailleurs annonçant à certains égards la constitution d'instances représentatives du personnel à différents niveaux, l'entreprise avec les comités d'entreprise, mais aussi la branche, avec à Saint-Étienne la

[9] Au sens de Dehove (1937), cette référence m'a été suggérée par une intervention de Jean-Pierre Le Crom.

formation d'une commission mixte ([10]) : elle se situe dans une perspective large de participation des travailleurs à la gestion des activités économiques, pour une première intervention dans la gestion du personnel. La convention collective ne se réduit donc pas à un simple mode de régulation préalable des rapports de travail, mais elle est un levier dans l'affirmation d'une *responsabilité* des travailleurs sur la gestion des entreprises.

Ce modèle est ancré dans des univers productifs, tels que l'armement, l'aéronautique ou les biens d'équipement, où le produit est en constante évolution du fait des innovations qu'y introduisent les travailleurs eux-mêmes, et en réponse à des "*commandes*" d'origine publique en général, mais aussi issues d'autres industries : la réalisation d'un produit consiste ici autant à définir et à exprimer un besoin, dans le cadre d'une activité de recherche, qu'à y répondre. Il traduit également les limites du rayonnement des formes d'organisation scientifique du travail, en dépit de la politique active de l'UIMM en faveur de la rationalisation (Moutet, 1997) : même Renault ([11]) hésite à concentrer la production de ses usines sur l'automobile et reste en retrait par rapport à Citroën sur la question de la rationalisation. Ce modèle du *contrôle ouvrier* possède une force de diffusion, du moins au niveau territorial, vers d'autres secteurs, notamment pour les conventions concernant les ETAM et les ingénieurs. L'explicitation des capacités requises pour chaque poste correspond à un travail de réflexion mené de l'extérieur et dans un deuxième temps par rapport à l'urgence des grèves ouvrières.

2. LE MODÈLE PRODUCTIVISTE

Un second modèle se dégage autour de l'industrie du textile et de la définition des salaires en relation avec le rendement du travail. Dans ce contexte, le travail est vu comme la réalisation de produits qui sont en quelque sorte déjà donnés, pour lesquels il est donc possible, avant même d'engager la production, d'évaluer le rendement du travailleur *a priori*. Les revendications se coulent alors dans les propositions des courants planistes visant à une pacification des rapports de travail, pour promouvoir une organisation de l'économie envisagée sur une base nationale.

Dans ce cadre, la dynamique de diffusion vers des conventions concernant les ETAM et les ingénieurs se comprend comme la recherche d'un *statut* garantissant aux "collaborateurs" la stabilité de l'emploi dont témoigne déjà leur situation de "*mensualisés*". Les conventions de collaborateurs dans l'industrie chimique visent ainsi à établir un statut qui, à certains égards, correspond à la forte standardisation des produits réalisés dans cette branche.

En partant des conventions étendues en 1937, se dégagent ainsi deux modèles de mobilisation de la convention collective, que la notion de *fordisme* utilisée par la théorie économique de la régulation contribue à obscurcir. En effet, pour la théorie économique de la régulation (Boyer, 1986), le fordisme est un "*mode de régulation*" c'est-à-dire un équilibre

[10] Sur cette commission mixte au cours des années 1937-1939, *cf.* ZANCARINI-FOURNEL (1998).
[11] Sur les limites de l'OST et du travail à la chaîne aux usine Renault, *voir* PHAN (1991).

macro-économique à l'échelle de l'économie de la nation. Le premier présupposé, éminemment contestable, de cette théorie est celui de la fermeture de l'économie nationale sans laquelle un équilibre macro-économique défini sur une base nationale n'est pas concevable. Au-delà de ce présupposé, le fordisme est conçu comme une organisation s'appliquant à l'ensemble des activités productives. Sa pérennité semble fondée sur la recherche généralisée de gains de productivité, censée rendre possible par un abaissement du coût unitaire des produits et ainsi un accroissement du pouvoir d'achat des salariés. Le recul historique permet de relativiser cette affirmation, dans la mesure où les industries les plus avancées dans une politique de gains de productivité pour des produits de masse ont connu une forte mortalité au lendemain de la Seconde Guerre mondiale. Que reste-t-il de l'industrie cotonnière normande, en dehors quelques vestiges industriels ? En revanche, la métallurgie est le lieu de la contradiction la plus forte entre une offensive patronale engagée au cours de l'entre-deux-guerres dans le sens de la rationalisation et une contre-offensive des travailleurs. Les grèves du Front Populaire conduisent alors à une ouverture historique qui laisse une place inédite à la part d'innovation et de créativité du travail. Epicentre de grève du Front Populaire, un secteur aussi innovant que celui de l'armement s'avère à ce moment incapable de trouver la solution industrielle pour répondre à l'effort qui lui est demandé pour préparer la Guerre. Cependant, la sauvegarde du potentiel d'innovation qui en résulte confère à ce secteur un avantage important qui se manifeste jusque dans les programmes aéronautiques actuels ([12]).

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- DEHOVE (Gérard), 1937, *Le contrôle ouvrier en France, l'élaboration de sa notion, ses conceptions*, préface de René Hubert, Paris, Librairie du Recueil Sirey.

- DIDRY (Claude), 2001, *Du contrat de travail à la convention collective, débats juridiques et luttes sociales en France au début du XX*e *siècle*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, à paraître.

- DIDRY (Claude) et MARGAIRAZ (Michel), 2000, *Action publique et convention collective sous le Front Populaire*, avec la coopération de Laure Machu et Sylvie Charlier, Rapport pour le ministère de l'Emploi.

- DIDRY (Claude) et Robert SALAIS (1993), "L'écriture des conventions du travail entre le métier et l'industrie, un moment critique", *Etudes,* 65,

[12] Il faudrait y ajouter les déboires du Rafale et du porte-avions Charles De Gaulle, dont les difficultés tiennent notamment à la sophistication, quelquefois peu justifiée, des équipements.

(Marseille, Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications), p. 77-94.

- DIDRY (Claude), SALAIS (Robert), "Troubles sur les produits d'Etat et écriture des conventions collectives du travail en 1936", in Jacob, A. Vérin, H. (ed) *L'inscription sociale du marché,* Paris, L'Harmattan, 1995, p. 112-136.

- FRANK (Robert), *Le prix du réarmement français (1935-1939)*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1982.

- LAROQUE (Pierre) , *Les conventions collectives de travail*, *rapport présenté par M. P. Laroque et adopté dans la séance du 30 novembre 1934*, Paris, Conseil National Economique, Imprimerie Nationale, 1934.

- MACHU (Laure), *Pierre Laroque et les conventions collectives de 1936*, Mémoire de maîtrise d'histoire sous la direction d'Alain Plessis et Claude Didry, Magistère de Sciences Sociales, Nanterre, 2000.

- MOUTET (Aimée), *Les logiques de l'entreprise, la rationalisation dans l'industrie française de l'entre-deux-guerres*, Paris, Editions de l'EHESS , 1997.

- PERROT (Michèle), *Les ouvriers en grève*, 2 tomes, Paris-La Haye, Mouton, 1974.

- PHAN (Denis), "Productivité, emploi et salaires ouvriers chez Renault autour des années 30", *Le Mouvement social*, mars 1991, n°154.

- REINERT (Max), 1993, "Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars", *Langage et société*, décembre, p. 5-39.

- SAGLIO (Jean), 1988, "Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles", *Travail et Emploi*, n°38, octobre, p. 53-63.

- SALAIS (Robert), 1994, "Incertitude et interactions de travail : des produits aux conventions" *in* André Orléan (éd.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses Universitaires de France.

- THÉVENOT (Laurent), 1987, "Les investissements de forme : leurs usages pour la main d'œuvre", in *Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, 29 : Conventions économiques*, Paris, PUF, p. 21-71.

- ZANCARINI-FOURNEL (Michèle), 1998, "Collective agreements in France in the 1930s : products, territories, scales : the Saint-Etienne example", in Noel Whiteside and Robert Salais, *Governance, Industry and Labour Markets in Britain and France*, London and New York, Routledge, p. 178-192.

ERRATUM

Une erreur de présentation due au schéma contenu dans la communication de Claude Didry (chapitre 2.4) est survenue lors de l'impression du présent document.

Nous vous prions de nous excuser pour ce petit désagrément et nous vous demandons de bien vouloir substituer les pages 151 à 162 avec le rectificatif de présentation ci-joint (feuilles volantes).

2.5. Les origines du CHSCT (1926-1947)

Michel Cointepas

On apprend dans les manuels de droit du travail et dans les facultés que les CHS (Comités Hygiène et Sécurité) sont nés en 1947 et ont été réformés en 1982. Pour l'essentiel, ce n'est pas faux. Toutefois le CHS a une enfance et même une gestation qui ont disparu de notre mémoire, mais que l'on peut restituer.

I. - UNE INITIATIVE DES MAÎTRES DE FORGES DE MEURTHE-ET-MOSELLE À LA FIN DES ANNÉES 20

Les premiers CHS que l'on appelle "comités de sécurité" (CS) dans l'entre-deux-guerres, sont nés à la fin de 1926 d'initiatives patronales dans la métallurgie lourde de Meurthe-et-Moselle, ainsi qu'à la Compagnie des Chemins de Fer du Nord. En décembre 1927, on recense une poignée de comités en Meurthe-et-Moselle dont le premier, celui des Aciéries de Pompey ([1]). L'inspecteur du travail Babaud de Nancy s'active pour tenter de généraliser ces initiatives patronales dans tout le département.

En décembre 1927, Boulin, ancien inspecteur divisionnaire du travail du Nord, retraité, dirigeant de l'Association des industriels du Nord de la France ([2]), fait une grande « causerie » devant les membres de la Société industrielle de Lille ([3]). Il y a trop d'accidents, dit-il. Il faut les prévenir. Les Américains nous montrent la voie. Il faut d'abord, pensent-ils, que

[1] Ceux des Fonderies de Pont-à-Mousson, d'Aubrives à Villerupt, des Forges de la Providence à Rehon, des Aciéries de la Marne à Honécourt et de la Chiers à Longwy.

[2] Germanophone et anglophone, membre de la section Nord de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, à l'origine du décret de 1925 sur la protection des travailleurs dans les chantiers du BTP.

[3] Sur le thème : "L'emploi des méthodes psychotechniques pour la prévention des AT", causerie publiée dans la revue *Le Monde Industriel* (1928, p. 517).

l'employeur soit convaincu de la nécessité de cette lutte, puis qu'il nomme un ingénieur de sécurité. Celui-ci, à son tour, désignera un comité de sécurité ([4]).

On le voit, ces comités, créés par les maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle à l'image de leurs confrères américains, sont des comités « patronaux », présidés et composés par le directeur d'usine. Il s'agit d'un outil parmi d'autres de leur politique de prévention des AT (accidents du travail), au même titre que l'ingénieur de sécurité, les affiches, les films, les primes à la prévention fixées sur le nombre d'AT, etc.

L'UIMM organise un mois après, en janvier 28, une conférence pour ses adhérents sur la prévention des accidents ([5]). A cette occasion tous les participants prennent connaissance de tout ce qui se fait de mieux en Amérique et en Meurthe-et-Moselle en matière de prévention, à travers diverses interventions. Tous les adhérents recevront des brochures reprenant les principaux discours. C'est le lancement officiel des CS patronaux.

On y trouve résumée une étude américaine réalisée en 1921 à la demande d'une commission officielle pour l'élimination du gaspillage dans l'industrie. Elle s'intitule « *Les conditions du succès dans la prévention des accidents* ». Elle voit trois acteurs clefs : la direction (la tête du mouvement), l'ingénieur de sécurité (le bras) et le comité de sécurité dont les membres sont des agents de maîtrise. Les adhérents de l'UIMM prennent connaissance de l'expérience de la compagnie américaine G.E.C. : un CS central institué en 1912, un comité mixte dans chaque usine composé à 50% d'ingénieurs et d'agents de maîtrise nommés par la direction, et à 50% d'ouvriers élus par leurs camarades. Le président et le secrétaire remplissent ces fonctions alternativement.

Lors de cette conférence, Frois, illustre inspecteur du travail à Paris, ingénieur civil des mines, professeur du CNAM, expert pour la sécurité du BIT, explique et vante les initiatives de Meurthe-et-Moselle en matière de CS. Il faut faire baisser le nombre des AT pour de multiples raisons. Le directeur d'usine doit s'y atteler, en partant d'un plan d'action en six objectifs : création d'une infirmerie ; recherche, avant tout accident, des causes possibles d'accident ; installations et entretien des dispositifs de protection ; après un accident, examen critique des observations auxquelles il peut donner lieu ; mise en œuvre de tous moyens propres à en éviter le retour ; enseignement de la prévention dans l'établissement. *« Pour veiller à l'exécution de ce plan d'ensemble et d'une manière*

[4] L'ingénieur *« aura soin, avec l'autorisation de l'employeur bien entendu et si celui-ci n'y voit pas d'inconvénient, de constituer un comité d'ouvriers et de contremaîtres ou encore composé des uns ou des autres, appelé comité de sécurité de l'usine. Les membres de ce comité sont désignés par l'employeur lui-même. Ils doivent se réunir au moins une fois par mois pour examiner les causes des accidents et l'état de la prévention dans l'usine. L'ingénieur de la sécurité ne doit jamais être le président de droit, mais sa place est toute désignée comme secrétaire, de manière à éclairer le comité si besoin est. Il devra tenir le plus grand compte des indications fournies par les membres du comité, de façon à exciter leur confiance. Ce comité sera renouvelé aussi fréquemment que possible, de manière à y faire passer le plus grand nombre d'ouvriers. Dans quelques cas on fera le choix de certains ouvriers, en dehors des contremaîtres, qui seront désignés comme "*homme de sécurité*". Beaucoup d'industriels américains affirment que c'est un excellent moyen d'intéresser les ouvriers à la question ».*

[5] Pour l'inauguration de son service de prévention des AT (cette création est en elle-même significative).

générale à l'amélioration des conditions de travail du personnel, ajoute Frois*, il est utile de constituer un ou plusieurs comités techniques composés d'ingénieurs, de chefs de service, contremaîtres et d'ouvriers qualifiés de l'établissement ».* Il ajoute *: « En Amérique, ces comités ont été accueillis avec grande ferveur, leur fonctionnement n'a suscité aucune difficulté ; (…) en France, dans les quelques usines métallurgiques de l'est où ils ont été constitués, d'abord à Pompey, leur action bienfaisante s'est faite très vite sentir »* ([6]). L'allocution de Frois fait l'objet de deux publications, l'une par l'UIMM sous la forme d'une petite brochure rouge transmise à tous les adhérents, l'autre par le ministère sous forme d'une circulaire transmise à tous les inspecteurs qui vont se faire désormais les chantres des CS.

Pour le grand patronat de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, il s'agit de créer des comités techniques dont les membres sont désignés par l'employeur, pour raccourcir les distances hiérarchiques entre l'ingénieur de sécurité et la maîtrise, pour mieux « enfoncer le clou » de la prévention dans les têtes. Pour Boulin, Frois, la direction du travail et ses IT, il y a en plus de cette dimension, la volonté réformatrice d'intégrer l'ouvrier à la Nation, de souder patronat et classe ouvrière à la République, dans un même souci d'ordre et de progrès.

Le point de vue du grand patronat est présenté à la conférence internationale du travail de Genève en juin 28 par Lambert-Ribot : …*« Il n'y a que la direction qui puisse arriver à ces bons résultats. Pour y parvenir, elle peut disposer d'un service de sécurité (…). Nous avons aussi depuis très peu de temps (…) une institution qui se répand : celle des CS (…). Ce sont des comités composés de techniciens ; ils ont une valeur technique et non une valeur représentative. En somme, pour la prévention, il ne s'agit pas de faire de la politique, mais de la technique et c'est pourquoi ces CS comprennent des directeurs, des ingénieurs, des contremaîtres. Ce sont en quelque sorte des organes agissant de la direction ».*

En somme, d'un côté il y a le « rêve américain » des maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle séduits par l'efficacité de l'organisation du travail américaine. Le comité est un élément d'un sous-ensemble « prévention », avec l'ingénieur de sécurité, les affiches de prévention, les primes à la prévention, les films, les conférences à la maîtrise, etc. De l'autre, il y a le rêve allemand d'A. Thomas et A. Fontaine passés au BIT, de Picquenard, leur homme de la direction du travail, un rêve de collaboration institutionnelle du Capital et du Travail au sein de l'entreprise comme au

[6] Comment s'organisent ces comités ? « *Suivant l'importance des établissements, il y a pour chaque usine ou groupe d'usines un comité composé de 4 à 12 membres parmi lesquels figurent toujours le chef d'entretien, le chef du personnel, des ingénieurs et des contremaîtres. Jusqu'ici, à une ou deux exceptions près, l'élément ouvrier n'est pas présent dans ces comités* ». Mais en bon IT, Frois ajoute : « *Je crois que la pratique démontrera qu'il y a intérêt à associer directement l'ouvrier à l'œuvre de prévention et que, sous réserve de choisir les représentants ouvriers en raison de leur compétence, il n'y a rien à redouter bien au contraire des conseils qu'ils peuvent être appelés à donner. L'expérience à l'étranger a été concluante : la présence d'ouvriers dans ces conseils a été extrêmement utile et les bienfaits de cette collaboration ont eu leurs répercussions dans d'autres circonstances* ». Il semble faire là référence aux conseils d'entreprise allemands.

sein des branches et de l'Etat, pour mettre la Nation à l'abri des périls extrêmes.

Mais cette présentation opposant un projet patronal technique, préventif, apolitique (angélique et presque naïf) à un projet très politique, participatif, réformateur, anti-subversif, fait la part un peu trop belle à la vision patronale qui n'a rien, en réalité, d'apolitique. Les maîtres de forges veulent combattre, en le devançant, en lui coupant l'herbe sous le pied, le projet réformateur lui-même, quelle que soit sa forme, combattre tout projet visant à faire entrer dans la propriété privée industrielle une représentation « extérieure » syndicale, anti-patronale et minoritaire chez les ouvriers. L'UIMM poursuit le combat de sa création en 1901 en réaction contre les décrets Millerand, en particulier celui du 17 septembre 1900 créant des « conseils du travail » destinés à institutionnaliser un partenariat entre chambres patronales et ouvrières, les maîtres de forges y voyant « *le fourrier du syndicalisme obligatoire et l'amorce de l'immixtion des syndicats …* » ([7]).

Les deux projets sont très politiques et radicalement opposés : pour le patronat, il y a péril à faire entrer le loup syndical dans la bergerie patronale ; pour la direction du travail, il y a danger pour la Nation à ne pas faire entrer le chien de berger dans la bergerie patronale. Ces deux projets ne se confondent pas avec la revendication syndicale de délégués ouvriers à la sécurité désignés par le syndicat (CGT ou CGTU). Au contraire, l'un s'y oppose frontalement, tandis que l'autre tente de trouver une voie médiane entre les deux projets.

Le mouvement de création se développe lentement jusqu'au milieu des années trente dans la grande industrie, métallurgique principalement, nous apprennent les rapports des IT. Mais le poste d'ingénieur à la sécurité, avec sa production de rapports d'AT, d'affiches, de conférences aux contremaîtres, se développent beaucoup plus vite que les comités, même patronaux. L'idée d'asseoir des subordonnés, fussent-ils agents de maîtrise, autour d'une table pour dialoguer, échanger, sur la sécurité, heurte la plupart des grands patrons ([8]). Chemins de fer mis à part, à

[7] Cité par V.VIET, *in* : V.VIET et M.RUFFAT, *Le choix de la prévention*, Economica, 1999, p. 56 et s. Du reste, dans son bulletin interne de janvier 28, l'UIMM note *« L'Atelier* (NDR : revue de la CGT dont Léon Jouhaux est rédacteur en chef) *réclame (…) la création de délégués ouvriers à la sécurité dans les ateliers et les entreprises(…). La prévention des AT nécessite d'autres mesures que nous considérons comme beaucoup plus efficaces »*. Et l'UIMM ne mâche pas ses mots dans son bulletin interne d'août 28 qui résume l'allocution finale de la conférence de l'UIMM faite par le président de la commission de prévention, par ailleurs directeur général des Ets Schneider : *« Diverses propositions de législations sont à l'étude tendant à l'institution, avec des modalités diverses, de délégués ouvriers à la sécurité. De même la conférence internationale du travail étudie, en vue d'en faire l'objet d'une convention ou d'une recommandation internationale, la question de la participation ouvrière à l'œuvre de la prévention (…). Il est de l'intérêt général de prévenir l'adoption de mesures législatives conçues trop hâtivement et qui pourraient être inopérantes, sinon même dangereuses (…). Les conclusions tirées des différents rapports sont les suivantes : nécessité de développer l'organisation de la prévention des accidents dans tous les établissements par l'institution d'ingénieurs de la sécurité ou de comité de sécurité ; développement de l'esprit de sécurité du personnel soutenu par l'action de la direction …* » (CARAN F/22/496).

[8] Ainsi sont sans CS, à la fin des années 20, Renault, A. Citroën, Thomson Houston, par exemple ; en région parisienne, il n'y a de CS que dans les chemins de fer (3 en juin 29 à la Cie des chemins de fer du Midi, 1 en avril 30 au « P.L.M. ») et dans la distribution de gaz. En Bourgogne

l'ouest d'une ligne Rouen/Menton, il n'y a qu'un seul CS identifié (à la Régie d'éclairage de Bordeaux), y compris en région lyonnaise où « *aucune initiative digne d'être signalée en vue de la prévention des AT ne peut être mentionnée* » ([9]). Pas davantage en Alsace Moselle où la prévention des AT, consciente, collective et organisée, est pourtant une vieille habitude remontant au début du siècle. Le mouvement patronal en faveur des comités, on l'a vu, est avant tout lorrain. Il le demeure ([10]).

Il ne s'agit pas, chez les maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle, d'un effet de mode peu durable. Ils s'accrochent à leurs comités et en propagent les bienfaits. Ainsi en 33, lors d'une conférence à de futurs ingénieurs au CNAM sur « *la prévention des AT dans l'industrie et les grands aspects de sa réalisation pratique* », un directeur de Pont-à-Mousson déclare que les CS sont nécessaires dans toute usine d'une certaine importance ([11]).

Au total, à la fin des années 20, la direction du travail recense moins de 50 comités dont 22 comportent des ouvriers, le plus souvent désignés par l'employeur, quelquefois élus par leurs camarades. Ce n'est pas un raz-de-marée ([12]). Malgré une recommandation de l'O.I.T., le mouvement de créations de CS « patronaux » va progresser très lentement jusqu'en 36 qui va voir éclore les délégués du personnel dans toutes les usines à la suite de la grève générale.

A côté de ces comités « patronaux » se créent ici et là quelques comités « représentatifs », principalement dans la branche gaz et électricité (Gaz de Paris, Gaz de la banlieue parisienne, Régie d'éclairage de Bordeaux) où se sont créés des « conseils du travail », composés paritairement (50/50) de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Ces comités sont habilités à étudier les rapports adressés par leurs membres visant des changements de méthode dans l'exécution du travail, des mesures nouvelles en vue d'assurer une

---

et Franche-Comté, il n'y a pas de CS, même chez Schneider (au Creusot, à Breuil, à Montchanin) qui a pourtant créé un service de prévention dès 1893, étoffé en 22 avec un ingénieur à sa tête ; *idem* à la Sté alsacienne de constructions mécaniques à Belfort et à Paris, ainsi qu'à la Sté Les fils de Peugeot frères, à Valentigney dans le Pays de Montbéliard. Dans le Nord où l'on s'agite beaucoup pour trouver films et affiches, il y a très peu de CS. Seules en ont créé la Cie Internationale des Machines Agricoles de Croix près de Lille, les usines Dervaux, filateurs de lin à Quesnoy-sur-Deûle, et la Sté Escaut-&-Meuse, fabrique de tubes à Anzin.

[9] CARAN F/22/496.

[10] Des CS s'y créent encore aux fonderies de Cousances, à la Sté des lunetiers, à la Sté des chenaux Bigot-Renaux dans son usine de Laneuville (Meuse), aux Ets Petitcollin à Etain, à la Sté de Senelle-Maubeuge, à l'usine de Longwy de la Sté des Hauts fourneaux de la Chine.

[11] P. Ageron, directeur des fonderies de Foug (Meurthe-et-Moselle) de la S.A. des Hauts fourneaux et forges de Pont-à-Mousson, dans sa 2ème partie sur « les remèdes » et à propos de « l'action sur la maîtrise » : « *Un CS est nécessaire dans toute usine d'une certaine importance. Ce comité à notre avis doit obligatoirement comprendre la maîtrise tout entière... Ce comité présidé par la direction doit se réunir régulièrement, en outre être tenu en haleine constamment au moyen de circulaires et de notes relatant entre chaque réunion tous les faits dont l'intérêt mérite d'être communiqué... Nous recommandons également de faire entrer dans ce CS un certain nombre d'ouvriers (...); ces conseillers sont à choisir non pas par leurs camarades ; nous ne sommes pas du tout partisans de cette méthode là ; une élection de ce genre serait toujours faussée par des considérations d'ordre tout autre que celui de la prévention...* » (CARAN *op.cit.*).

[12] Centre des archives contemporaines, n°880597-5.

plus grande sécurité d'exécution du travail et de meilleures conditions de travail. La fédération CGT, à laquelle semblent appartenir la grande majorité des représentants du personnel, cherche à les généraliser. Ces commissions mixtes, réunissant personnel et direction pour la sécurité, se sont créés aussi dans d'autres industries : dans les navires depuis 1907 par exemple ; par ailleurs les délégués ouvriers à la sécurité, créés en 1890 dans les mines, ont fini par faire tache d'huile dans les chemins de fer en 31, dans l'aviation marchande en 32, et dans les poudreries en 38 ([13]). Ces diverses institutions (non-patronales, semble-t-il) mériteraient à elles seules une étude comparative approfondie.

La naissance des délégués du personnel, habilités à porter des réclamations relatives à l'hygiène et à la sécurité, va-t-elle interrompre le développement des CS « patronaux » et des CS « représentatifs » ? Oui sans doute dans l'immédiat. Mais la préparation de la guerre va bousculer les choses.

II. - UNE « RECOMMANDATION » DU MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA IIIème RÉPUBLIQUE FINISSANTE

La déclaration de guerre de 39 entraîne la création, par arrêté du 9 septembre, d'une commission (nationale) de sécurité du travail pour « étudier les mesures à prendre pour prévenir les AT ». Dans cette commission siègent notamment le docteur André Salmont, titulaire de la chaire de sécurité du travail au CNAM et Pierre Caloni, directeur adjoint du Syndicat général de garantie contre les AT du BTP. Une lettre circulaire du 7 février 40 aux IT lance une enquête destinée à établir les répercussions possibles de l'accroissement des journées de travail imposé par l'économie de guerre, sur la santé des travailleurs. Salmont, tirant les conclusions de cette enquête lors des réunions de la sous-commission d'hygiène et sécurité du travail, oriente les travaux vers les problèmes médico-sociaux. Mais P. Caloni parvient à adjoindre l'étude d'un projet de comités. *« Le moyen concret de réussir, en ce domaine psychologique,* déclare-t-il*, est la création de CS appelant l'attention de tous sur l'importance du problème de la prévention ; le comité réalise l'unité de front contre l'accident et un mode de collaboration constante des parties intéressées : employeurs, cadres, main d'œuvre »*. Il propose une composition et un mode de fonctionnement du comité. La sous-commission étudie le 23 avril 40 le texte proposé par P. Caloni. Le 1er juin 40, le texte, annoncé par une circulaire du même jour, sort sous forme de « *recommandation* » du ministère. Celui-ci « recommande » donc, à côté de médecins du travail et de services sociaux, et pour les mêmes raisons, la création de CS dans les établissements industriels. La certitude d'une guerre longue, économique et industrielle, occupant beaucoup de femmes à des postes non qualifiés, fait triompher le souci de la prévention et le souhait de voir se développer ces trois institutions. La circulaire du 1er juin en explique longuement les motivations ([14]). La « *recommandation* » deviendra

[13] J. BOISSELIER, Une guerre contre le risque : la vie et l'œuvre de Pierre Caloni, 1971.

[14] *« ...Afin d'être en mesure de remplir sa tâche dans de bonnes conditions de facilité, de moindre fatigue et de sécurité, le travailleur doit être placé exactement à la place qui lui convient... Pour*

obligation, précise la circulaire, après les consultations d'usage, « *dès que les circonstances le permettront* ».

Il est *recommandé* de créer des comités dans les établissements industriels de plus de 500 salariés (et dans les chantiers et établissements dangereux de plus de 100 ouvriers). Le comité sera composé du chef d'établissement ou de son représentant (président), du chef de service de sécurité (vice-président), de deux représentants du personnel désignés par les délégués du personnel, de deux agents de maîtrise et de deux ouvriers par 500 ouvriers désignés par l'employeur, et du médecin du travail quand il existe (2ème vice-président). Un roulement annuel sera établi parmi les agents de maîtrise et les ouvriers désignés par l'employeur. Le CS pourra faire appel à la collaboration de toute autre personne qui lui paraîtrait qualifié. On remarque donc que la recommandation du ministère du travail s'inspire principalement de la réalité des CS patronaux, en y introduisant un zeste de représentation ouvrière limitée à deux membres dans un établissement de 500 salariés. Quelles sont les fonctions « *recommandées* » du comité ? Préparer les règlements et consignes de sécurité ; mener les enquêtes AT ; procéder à l'inspection des installations, s'assurer de l'application des prescriptions légales et réglementaires et des consignes concernant la sécurité, veiller à l'entretien des protections ; organiser l'instruction « incendie » et « sauvetage », et veiller au respect des consignes ; tirer les conclusions des statistiques AT ; développer le sens de la prévention par tous les moyens efficaces ; proposer toute mesure liée à sa mission. On souhaite que le comité se réunisse « *au moins une fois par mois* » pendant les heures de travail, le temps passé étant rémunéré.

III. - UNE GÉNÉRALISATION PAR VICHY

Belin, ex-leader de l'aile droite de la CGT, devenu ministre du travail de Vichy, pressé de réformer, transforme la recommandation en réglementation le 4 août 1941 avec l'aval des autorités d'occupation qui n'y trouvent rien à redire. Le CS s'inscrit parfaitement dans « l'esprit de la Charte » (un leitmotiv du ministère durant trois ans) au point d'ailleurs d'être inclus dans son édifice officiellement le 1er février 1943 en devenant une commission du comité social d'entreprise, statut qu'il conservera jusqu'en 1982.

---

une utilisation rationnelle de la main d'œuvre disponible, il faut déceler chez les candidats à un poste quelconque les contre-indications qui peuvent les faire écarter de cet emploi, alors qu'ils sont parfaitement aptes à en occuper un autre…. » D'où la nécessité d'avoir dans les usines des médecins du travail.

« …Lorsque… les femmes qui sont, pour la plupart, devenues, du fait de la guerre, des chefs de famille, savent… qu'on répondra à leurs demandes de conseils, qu'on les orientera dans les démarches de toutes natures qu'elles ont à accomplir, elles travaillent avec tranquillité d'esprit ». D'où la nécessité de créer des services sociaux.

« *Au moment où les nécessités de la production nationale imposent un travail particulièrement intense au personnel occupé, il est urgent de prendre toutes les mesures propres à protéger la santé des travailleurs et à alléger l'effort qui leur est demandé en améliorant les conditions dans lesquelles s'effectue leur travail et en veillant d'une façon particulière à la sécurité du travail* ». D'où le besoin de comités de sécurité.

Les missions du comité, fixées par le décret du 4 août 1941, sont celles définies par la « recommandation ». Le champ d'application est également le même. Sa composition diffère légèrement. Le comité comprend le chef d'établissement, le chef du service de sécurité, le médecin du travail, deux représentants du personnel, et un seul agent de maîtrise désigné par l'employeur. Le comité a diminué de taille et, du coup, le poids relatif des représentants du personnel par rapport aux autres membres se trouve renforcé. Son fonctionnement, par contre, se trouve lui aussi allégé, puisque la réunion normale passe de mensuelle à trimestrielle. Elle doit se faire seulement « *autant que possible* » pendant le temps de travail, le temps de présence étant rémunéré.

A partir de septembre 1941, les inspecteurs du travail s'attachent à mettre en œuvre les CS, petit trait d'union entre le *pré-Vichy* et Vichy ([15]). Ils en sont ravis. N'avaient-ils pas signalé l'apparition spontanée de ces CS depuis 1927, assistant parfois à leurs réunions et y prodiguant leurs conseils ? Cette nouvelle institution participative obligatoire n'ébranlait-elle pas, mine de rien, les théories libérale et communiste faisant de la relation de travail un face à face contractuel potentiellement explosif entre le propriétaire et l'ouvrier ? Le CS ne faisait-il pas triompher une conception « moderne » faisant de l'entreprise une communauté solidaire associant employeur et salariés ? Les IT redoublent d'effort pour qu'elle devienne réalité. Ils ont un an, de septembre 1941 à septembre 1942, pour faire passer le message dans les entreprises. Car, après l'entrevue Laval-Sauckel sur la *Relève*, ils auront d'autres chats à fouetter ([16]). L'opération est assez facile à mener. Seuls les établissements industriels de plus de 500 salariés étant assujettis, les inspecteurs les connaissent très bien car leur nombre est très limité dans chaque section. Les IT dépassent d'ailleurs leurs quotas respectifs. En effet, la réglementation les autorise à imposer des comités dans les établissements de 100 à 500 salariés présentant des risques graves. Ils sont aidés en réalité par nombre d'employeurs qui décident de créer des comités dans toutes leurs usines, qu'elles aient plus ou moins de 500 salariés, ou plusieurs comités dans une très grande usine ([17]).

---

[15] Sur *la mise en œuvre de la Charte du travail par les inspecteurs du travail*, voir notre contribution sur ce thème au colloque organisé les 22-24 oct. 1992 à Paris sous la direction de Denis PESCHANSKI (IHTP-CNRS) et Jean-Louis ROBERT (CRHMSS-Paris1) : *Les ouvriers en France pendant la seconde guerre mondiale*, dont les actes ont été publiés sous ce titre en 1992 par le CNRS.

Pour connaître *l'état d'esprit des inspecteurs du travail en février 1942*, voir notre contribution sur ce thème au colloque organisé sous la direction de Jean-Louis ROBERT (CRHMSS-Paris 1), les 4-5 décembre 1992 à Paris : *Inspecteurs et inspection du travail XIX^e^ et XX^e^ siècles*, dont les actes ont été publiés en 1998 par le ministère du travail.

[16] Ils n'auront de cesse de s'en plaindre d'ailleurs, oralement mais aussi par écrit, dans leurs rapports annuels. Le ministère constate en août 1942 que les IT ne possèdent qu'une connaissance superficielle de l'état d'esprit des employeurs, car, « *comme la plupart le mentionne, ils sont retenus par des travaux sédentaires (sic) et délaissent le contrôle des établissements* ». En 1943 encore, la corvée de main d'œuvre absorbe presque complètement les IT. Tout l'atteste. A commencer par les sujets abordés lors des réunions de service de la hiérarchie de l'inspection avec les directeurs du ministère le 2 février 1943 (arch. dép. Dijon, W 4055/58). L'inspection du travail est en sommeil. L'heure est au contrôle de l'emploi.

[17] Les inspecteurs ne peuvent d'ailleurs pas faire l'économie d'interventions sur ce sujet, puisque la réglementation les charge d'établir la liste des membres des CS, après avis des organisations

Il y avait 126 comités début 1941. Dès le 15 octobre la centrale, exploitant les rapports des inspecteurs, constate qu'un mouvement de créations est lancé. En 1942, le taux de créations donne pleine satisfaction : on compte 901 comités en février. En juin 1944, le mouvement est quasi-achevé ; le CS est devenu une réalité incontournable de la vie sociale des grands établissements industriels. En avril 1945, la direction du travail note avec satisfaction qu'il y a 1386 comités ([18]).

IV. - UNE DÉMOCRATISATION ET UN ÉLARGISSEMENT EN 1947

Pour autant, il s'agit d'une réalité bien peu démocratique qu'il convient de réformer. Une note interne au ministère du 26 juillet 1945 fait le point sur les CS de Vichy : *« L'utilité de ces comités ne peut être discutée ; l'inspecteur du travail a trouvé en eux un auxiliaire placé en permanence sur les lieux mêmes du travail qui lui permet de prendre des décisions en toute connaissance de cause lors de ses visites et de prolonger son action dans l'intervalle de celles-ci. Il serait donc souhaitable que les différents textes qui forment le statut de ces institutions soient validés»* ([19]). Les textes de Vichy sur les CS *« devraient être corrigés »* sur deux points principalement : L'extension de leur compétence d'une part, et d'autre part la démocratisation et l'élargissement de leur composition ([20]). La note

---

syndicales (ex-confédérées et ex-chrétiennes). Cette procédure tutélaire (pour ne pas dire plus) est bien dans l'air du temps. Mais elle flatte l'ego des IT qui voient leur autorité renforcée. Dans la pratique, les IT ne manquent pas de demander leur avis aux employeurs. D'autant que très souvent il n'y a pas ou plus de syndiqués visibles dans les établissements. Autant que faire se peut, les IT cherchent à faire siéger des ouvriers reconnus, si possible membres des services d'entretien, parce qu'ils peuvent circuler et connaissent l'établissement.

Dans les grands établissements industriels, l'employeur doit soumettre à l'IT un projet relatif au nombre de CS et à leurs champs respectifs. L'IT veille à ce que chaque CS couvre environ 500 ouvriers, mais surtout un service homogène, et à ce que les divers CS de l'établissement soient coordonnés.

En 1943, Emile Piton, célèbre inspecteur divisionnaire adjoint de Lille, élabore un projet de notice à l'usage des CS commentant ses missions, la façon de les réaliser, la collaboration du CS avec les comités sociaux d'entreprise, les services médicaux du travail, les IT et les associations de prévention. La direction du travail va corriger l'introduction et le chapitre de présentation générale à la Libération pour la publier, mais la préparation de la réforme de 47 arrivera trop vite. Les circulaires successives sur le CHS s'inspireront de ce premier travail.

[18] CAC 880597-4.

[19] *Idem.*

[20] *«1. Extension de la compétence des comités : Il serait nécessaire de fondre en un même organisme les comités d'hygiène et les CS prévus par la recommandation du 1er juin 40 et de créer un « comité d'hygiène et de sécurité ...»* (NDR : c'est la première apparition de cette expression, semble-t-il).

« 2. Démocratisation et élargissement de la composition des comités : L'arrêté du 6 août 41 complété par l'arrêté du 18 août 41 a prévu que les délégués de la maîtrise seraient désignés par l'employeur et que les délégués du personnel ouvrier et employé seraient désignés par le Préfet sur une liste établie sur proposition de l'IT après avis des organisations syndicales les plus représentatives.

Il conviendrait (...) de revenir à un mode de désignation conforme aux désirs du monde du travail et de décider que les différents représentants (...) seraient élus par leurs pairs dans les conditions analogues à celles prévues pour les délégués aux comités d'entreprise (...) Par ailleurs, la composition du CHS devrait (...) comprendre (...) deux chefs de service, contremaîtres ou chefs d'équipe par 500 travailleurs, et trois délégués du personnel ouvrier et employé par 500 travailleurs, ce chiffre de trois devant permettre une représentation

aborde en conclusion la question de l'articulation CE/CHS, *« le CHS (devant) être subordonné au CE, sans pour autant perdre sa physionomie propre »*.

En juin 1946 est achevée l'élaboration d'un avant-projet de décret qui est soumis pour avis à la commission de sécurité du travail et à la commission d'hygiène industrielle. Elles donnent leur accord au cours de séances d'avril et mai 1947. Le décret sort le 1er août 1947, Daniel Mayer étant ministre du travail. Son exposé des motifs est éclairant :

« Le décret du 4 août 1941, modifié par le décret du 1er décembre 42, prévoit l'institution obligatoire de CS dans les établissements industriels et commerciaux et détermine leurs conditions d'organisation et de fonctionnement. Ces comités sont essentiellement des organismes techniques qui associent les travailleurs à la tâche de protection contre les risques professionnels. Leur fonction est particulièrement importante dans le domaine de la prévention des accidents du travail puisque c'est au lieu du travail et d'une manière permanente que l'amélioration de la sécurité doit être recherchée (…). Ce projet reprend dans son ensemble les dispositions du décret du 4 août 1941, mais certaines modifications ont été apportées au texte initial. D'une part, les comités s'intitulent désormais « comités d'hygiène et de sécurité » et constituent une commission spéciale du comité d'entreprise dont l'institution est prévue par l'article 7 du décret du 2 novembre 1945. D'autre part, le nombre de représentants du personnel est augmenté et varie selon l'importance de l'établissement. Leur désignation est effectuée par le comité d'entreprise assisté des délégués du personnel. Cette procédure qui est dès maintenant mise en pratique, présente de grands avantages et met fin aux difficultés que provoquait le mode de désignation prévu en 1941. »

*
* *

Les CHS, importés des U.S.A. en 1926 à l'instigation de maîtres de forges lorrains et d'ingénieurs des chemins de fer, comme un outil parmi d'autres de prévention à la disposition de l'employeur, organe recommandé par l'O.I.T., par les inspecteurs du travail et la direction du travail qui y voit déjà un embryon d'institution représentative du personnel, ont eu du mal à se développer spontanément. Les employeurs restaient méfiants devant l'idée de faire asseoir des salariés autour d'une table pour dialoguer avec la direction, fusse de sécurité et fussent des agents de maîtrise désignés par eux. La greffe américaine ne prend pas, même au sein de l'UIMM. Resterait à savoir pourquoi une mouche a piqué sélectivement les maîtres de forges de Meurthe-et-Moselle. Il semble qu'ils aient été travaillés par des échanges au sein d'associations

proportionnelle à la C.G.T. et à la C.F.T.C.. Enfin, le médecin d'usine et l'assistante sociale feraient partie de droit de ce comité qui pourrait, par ailleurs, faire appel à la collaboration de toute autre personne qui lui paraîtrait qualifiée ».

patronales de prévention et de réseaux d'ingénieurs proches du CNAM notamment.

Le ministère du travail de la III[ème] République ne se résout pas à disparaître sans avoir préalablement « recommandé » la création de comités de sécurité patronaux tempérés d'une once de représentation. Vichy très vite généralise l'institution qui connaît un certain succès. Après la Libération, l'institution est, non pas créée, mais démocratisée et étendue ([21]).

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Il y a 80 ans, la journée de huit heures", *Cahiers du Comité d'Histoire des Administrations du Travail (C.H.A.T.)*, n°4, septembre 2000.

- "Le point de vue des inspecteurs du travail sur les huit heures à la veille de la loi de 1919, *Cahiers du Comité d'Histoire des Administrations du Travail (C.H.A.T.)*, n°4, septembre 2000.

- "La mise en œuvre de la loi des huit heures de 1919", *Cahiers du Comité d'Histoire des Administrations du Travail (C.H.A.T.)*, n°4, septembre 2000.

- "L'Hygiène et la sécurité des travailleurs en Alsace-Lorraine à la sortie de la Grande guerre : l'exemple du bâtiment", *Cahiers du C.H.A.T.*, n°2-3, janvier 2000.

- "1899 : les origines du décret du 8 janvier 1965", *idem*.

- Les fourmis du complexe militaro-industriel : les inspecteurs du travail (1915-1918), revue *Travail* n°25, 1992, Spécial centenaire de l'inspection du travail.

- "Hygiène et sécurité : des espaces privilégiés", revue *Travail*, n°25, 1992, Spécial centenaire de l'inspection du travail.

- "L'opinion des inspecteurs du travail en février 1942", contribution au Colloque "*Inspecteurs et inspection du travail, XIX[e]-XX[e] siècle*", Paris 1, CHS-CNRS, déc. 92, La Documentation Française, 1998.

- "La mise en place de la Charte de travail par les inspecteurs du travail", contribution au Colloque "*Les ouvriers en France de 1940 à 1945*", IHTP-CNRS, Editions du CNRS, 1992.

[21] Pour la période de 1947 à 1997, voir la contribution de P. BARRAU, historien du droit, au colloque d'Aubagne, 1997, « Les CHSCT ont 50 ans », IRT d'Aix & DRTEFP, *Cahiers de l'IRT*, n° spécial., 1998 : « Du CHS au CHSCT de 1947 à 1997… ».

- "La loi du 3 décembre 1892", revue *Travail*, n°24, 1992.
- "Crise du syndicalisme et droit du travail", revue *Travail*, n°21, 1991.
- *"Eugène Chaillé, inspecteur du travail (1887-1957)"*, Editions de l'Association pour l'Histoire de l'Inspection du Travail, 1989.
- "La condamnation pénale comme motif de licenciement d'un salarié protégé", *Gazette Sociale de l'Ile-de-France*, DRTEFP, 1988.
- "La longue marche des femmes à l'inspection du travail (1892-1942*)", Les Cahiers du Féminisme*, 1988.
- "Profil social des inspecteurs du travail recrutés de 1937 à 1942", *Echange-Travail*, 1986.

2.6. Le rapport Sudreau ou l'impossible consensus

Patrick Barrau

Le 7 février 1975, le député centriste Pierre Sudreau remettait au Président Giscard d'Estaing le rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise dont il était le président. Ce texte, malgré son contenu austère, fut un immense succès de librairie (les 20.000 exemplaires édités par la Documentation Française furent vendus en un seul jour et l'édition de poche ([1]) atteignit 205.000 exemplaires). Il constitue une étape majeure dans le développement d'une conception "moderniste" ([2]) des rapports sociaux, et son étude permet d'en cerner quelques caractéristiques et limites.

La pensée moderniste, qui se plaçait dans la continuité de la "voie médiane" et au confluent des réformismes chrétiens et laïcs, avait trouvé naissance au début des années soixante, au sein des clubs (principalement le Club Jean Moulin), parmi certains hauts fonctionnaires, ainsi que chez des employeurs et des militants syndicaux majoritairement de sensibilité social-chrétienne provenant d'organisations telles que la C.F.T.C., le "Centre des Jeunes Dirigeants", le "Centre Français du Patronat Chrétien", ou "Entreprise et Progrès". Sa première expression publique fut l'ouvrage de François Bloch-Lainé *"Pour une réforme de l'entreprise"* ([3]), publié en 1963, qui avait été, lui aussi, un important succès de librairie et avait popularisé le thème de la libéralisation de l'organisation syndicale dans l'entreprise, repris par la C.F.D.T. et qui aboutit à la loi du 27 décembre 1968.

Cette pensée reposait sur une critique de l'archaïsme des rapports sociaux français, marqués par l'affrontement entre un patronat

---

[1] Pierre SUDREAU (prés.), *La réforme de l'entreprise [rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise]*, Paris : Union Générale d'Editions, coll. "10-18", 1980 (rééd.), 254 p. - *[la première édition date de 1975]*

[2] *Cf.* Bernard MOSS, "La réforme de la législation du travail sous la V^e^ République : un triomphe du modernisme ?", *Le Mouvement Social*, Juillet-Spetembre 1989, p. 63-91.

[3] François BLOCH-LAINÉ, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris : Editions du Seuil, 1963, 158 p.

autocratique et un syndicalisme ouvrier fondant sa pratique sur l'idéologie de la lutte des classes.

Ces rapports de type frontaux et idéologiques devaient, pour eux, être remplacés par le développement de la concertation au sein de l'entreprise, passant par une prise en compte partenariale des organisations syndicales et un renforcement du rôle consultatif des représentants du personnel, ainsi que par un rôle accru accordé à la négociation contractuelle. La croissance économique et la hausse du niveau de vie devaient favoriser cette évolution en conduisant les organisations syndicales à prendre en compte les contraintes du marché et à renoncer aux discours idéologiques.

Après les tentatives infructueuses de constitution d'une grande formation réformatrice, plusieurs personnalités réformatrices, telles Jacques Delors et François Bloch-Lainé, s'étaient ralliées à la politique de la "nouvelle société" engagée par Jacques Chaban-Delmas. Après le départ de celui-ci et son échec aux élections présidentielles de 1974, Valéry Giscard d'Estaing reprit à son compte, dès son élection, la thématique réformatrice, et le Premier ministre Jacques Chirac, annonça, le 19 juin 1974, l'intention du gouvernement de traiter rapidement, parmi diverses questions sociales, la réforme de l'entreprise. La procédure choisie consistait en l'institution d'une commission de travail, présidée par une personnalité réformatrice, Pierre Sudreau, membre du Club du nouveau contrat social, présidé par Edgar Faure, qui devait rendre un rapport avant la fin de l'année. Le choix présidentiel de traiter la question sociale dans le cadre de la réforme de l'entreprise était principalement dû à l'alliance passée avec les centristes réformateurs (qui explique également le choix de Pierre Sudreau), ainsi que par l'influence du projet réformateur, élaboré par Jean-Jacques Servan-Schreiber et Jean Lecanuet, qui dénonçait *"le retard de l 'entreprise par rapport à une société civile, elle-même retardataire"*. Le thème de la réforme de l'entreprise pouvait également permettre, après un second tour très serré et dans une perspective de gouvernement au centre, d'effectuer la conjonction des réformismes, qu'ils soient démocrates-chrétiens, radicaux, gaullistes ou sociaux-démocrates.

Les membres de la Commission furent nommés le 17 juillet en conseil des ministres et leur choix est révélateur de la volonté de rechercher un consensus autour de thèmes de réforme. On y trouve trois représentants d'organisations patronales de nature diverse, mais toutes de sensibilité moderniste (l'A.G.R.E.F., représentant les grandes entreprises, "Entreprise et Progrès" et le "Centre Français du Patronat Chrétien"), quatre personnalités qualifiées [parmi lesquelles on trouve le professeur Jean-Maurice Verdier, proche de la revue *Droit Social*, et Jean-Daniel Reynaud qui avait été l'un des quatre sages, auteurs du rapport sur la mensualisation de 1970 ([4])] et trois syndicalistes (Jean-Paul Mougin pour la C.G.C., Roger Lerda pour la C.G.T. - Force Ouvrière et Albert Détraz pour la C.F.D.T.). La C.G.T. sollicitée, avait choisi de ne pas participer officiellement à la Commission tout en acceptant de collaborer à ses travaux (ce qu'elle fera dès le 29 septembre).

[4] P. BARRAU et F. HORDERN, "Histoire du droit du travail par les textes", *Cahiers de l'IRT*, Aix-en-Provence, n°8, Tome III, p.211.

La participation de la C.F.D.T. avait provoqué des remous et des inquiétudes au sein d'une Confédération très largement partagée entre des éléments révolutionnaires et des éléments réformistes, qui avaient entraîné un travail de clarification et de relativisation de cette présence, et conduit au départ d'Albert Détraz de la commission exécutive de la Confédération. On pouvait noter une absence de marque, celle de François Bloch-Lainé, dont l'ouvrage avait popularisé le thème repris en 1974 et dont les analyses inspirèrent de nombreux points du rapport Sudreau. Son engagement en faveur de Jacques Chaban-Delmas lors de l'élection présidentielle, qui lui coûtera la présidence du Crédit Lyonnais, explique sans aucun doute sa non-désignation.

Le comité constitua douze groupes de travail animés principalement par des personnalités modernistes comme Hubert Beuve-Méry ou Jean Boissonnat et engagea un très large processus de consultation avec le souci d'aboutir à des propositions largement consensuelles. *"Nous avons remis au Président de la République plus qu'un rapport : un consensus !"*, pouvait déclarer en 1998 le rapporteur de l'époque François Lagrange ([5]), et Pierre Sudreau, dans sa lettre à Valéry Giscard d'Estaing, pouvait parler d'une *"œuvre commune"* ([6]). Cette richesse consensuelle, gommant les contradictions, constitue aussi l'une des faiblesses du rapport expliquant sa faible application concrète.

La lecture du texte du rapport et l'étude des applications qui en découlèrent fournissent des éléments d'analyse des caractéristiques et des limites du discours moderniste sur la réforme de l'entreprise.

La première remarque concerne la méthode utilisée consistant à laisser une totale liberté de rédaction aux auteurs d'un rapport officiel, désignés en Conseil des ministres. Cette pratique fut largement utilisée par Valéry Giscard d'Estaing. La difficulté de savoir qui parlait dans ce texte troubla les commentateurs de l'époque par son ambiguïté : ce rapport était-il la position gouvernementale ou une synthèse d'interventions interpellant le gouvernement ? René Mouriaux dans un article d'*Etudes* ([7]) contemporain de la remise du texte, parle à son propos de "pensée ventriloque du gouvernement".

Le Président de la République, dans sa réponse à Pierre Sudreau, se montra extrêmement prudent sur le statut du rapport, le réduisant à être la base d'un débat national impliquant tous les intéressés, à la suite duquel le gouvernement, après avoir fourni ses propres réflexions, proposerait au Parlement les dispositions législatives nécessaires. Le véritable champ des contradictions sociales et des rapports de force se situait donc en aval de la rédaction du rapport, relativisant fortement son consensus optimiste, annonçant les difficultés à concrétiser les propositions formulées et fixant les limites de la méthode giscardienne.

---

[5] Alain LEBAUDE, "Le bilan social fête ses 20 ans sans convaincre", *Le Monde Initiatives Emploi*, 21.01.1998, p. 1.

[6] J.M. Verdier laisse entendre combien cela lui en a parfois coûté. *Cf.* J.M. VERDIER, "Le rapport Sudreau", *Revue Internationale de Droit Comparé*, 28, 1976, p. 771-783.

[7] R. MOURIAUX, "Antagonismes sociaux et réforme de l'entreprise : les silences du rapport Sudreau", *Etudes*, avril 1975, p. 483-496.

La seconde remarque que l'on peut formuler à la lecture du texte concerne un certain nombre d'absences ou d'ellipses motivées sans aucun doute par le souci de gommer les difficultés et les obstacles au consensus acceptable par la majorité.

La première absence est celle des hommes : à l'exception d'une référence à Henry Ford et à Georges Friedman, le rapport ne contient aucun nom. Aucun théoricien ou homme politique n'est évoqué, même lorsqu'il a réfléchi ou agi en faveur de l'évolution du statut des salariés dans l'entreprise : ni le général De Gaulle, ni Capitant, ni Vallon, ni Delors, ni Edgar Faure…

La problématique semble prendre naissance avec le rapport Sudreau. De même, à l'exception d'une référence à la loi d'Allarde et à la loi Le Chapelier, sans doute peu dangereux en raison de leur ancienneté, la partie historique du texte, souhaitée à l'origine par Pierre Sudreau, est quasiment inexistante, ce qui conduit, là aussi, à un texte ne faisant aucune référence aux partis, aux doctrines, aux conflits sociaux ; l'évolution du droit du travail se développe de manière quasi intemporelle, même, et peut-être surtout, lorsqu'elle est datée. La réforme de l'entreprise ne semble pas avoir de passé !

La troisième quasi-absence concerne la crise et les modifications du contexte économique des entreprises marqué par la montée en puissance du Marché commun. Le Chapitre I intitulé "L'entreprise et la société aujourd'hui" ne fait référence qu'à l'expansion et à la croissance, et il faut attendre le Chapitre VIII pour voir apparaître l'idée selon laquelle le changement d'environnement économique risquait de rendre plus difficile la gestion des entreprises dans les prochaines années. Cette opinion était partagée par la majorité des entrepreneurs pour qui la crise était de nature conjoncturelle, jusqu'au plan d'austérité de Raymond Barre de 1976, qui leur fit prendre conscience du caractère structurel de celle-ci.

Lorsque la mutation des entreprises est évoquée dans le texte, c'est pour justifier la participation nécessaire des salariés aux choix économiques, et les risques de précarisation et de flexibilité de l'emploi ne sont jamais évoqués dans un texte qui se situe pourtant à mi-chemin entre la loi de 1972 sur le travail temporaire et la loi de 1979 sur le contrat à durée déterminée.

La lecture du rapport Sudreau permet par ailleurs de repérer plusieurs thèmes centraux de la pensée moderniste :

- Le premier, c'est la primauté et la centralité de l'entreprise, *"cellule de base de toute économie industrielle"* ([8]). Elle est, pour la Commission, le lieu où *"entre la juxtaposition des solitudes individuelles et la protection puissante mais anonyme de la collectivité publique… certains recherchent l'environnement social qui leur manque*" ([9]). Elle est le terrain où se nouent les contradictions, et, par là même, celui où elles

[8] *La réforme de l'entreprise [rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise]*, op. cit., p. 17.

[9] *La réforme de l'entreprise [rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise],* op. cit. p. 209.

doivent être résolues par la concertation et la négociation. Elle est aussi, comme le démontrent le contenu et les propositions du rapport, le cadre où se constitue, de fait, un droit de l'entreprise par la rencontre du droit du travail et du droit des sociétés. De "'l'entreprise communauté d'intérêts" de François Bloch-Lainé, à la "citoyenneté d'entreprise" de Jean Auroux, ce thème sera l'axe central de la pensée moderniste. A partir des années 1980, il va lui échapper pour, à l'inverse, justifier la réduction des droits des salariés et de leurs représentants, et la précarisation de l'emploi, au nom d'une véritable socialisation de l'entreprise.

- Le second est la non remise en cause de l'unité du pouvoir de direction dans l'entreprise. *"La participation ne doit pas porter atteinte à l'unité de direction et demeurer compatible avec la plénitude des responsabilités de gestion qui doit être conservée par le chef d'entreprise"* ([10]). Toute idée de cogestion ou de codécision, même partielle, est écartée par le rapport qui, malgré des avancées en sous-commission sur la cogestion de la formation permanente ([11]), ne propose qu'une co-surveillance expérimentale limitée aux très grandes entreprises.
  Sur ce point, comme sur d'autres, la continuité est marquée avec les lois Auroux qui vinrent confirmer, voire légitimer, le pouvoir du chef d'entreprise, y compris dans ses attributions disciplinaires, et exclurent tout pouvoir de décision ou de veto pour les structures représentatives du personnel, transformant simplement "un pouvoir féodal" en "monarchie constitution-nelle" ([12]).

- Le troisième point est la primauté accordée par le rapport à la négociation collective comme source du droit du travail. Le texte a recours à des formules quasi lyriques pour définir l'action contractuelle : *"Elle est l'instrument privilégié du rapport social… (qui) respecte l'autonomie des groupes et sauvegarde la dignité de chaque personne. Elle transforme en progrès les inévitables tensions qui acquièrent une valeur par les résultats auxquels elles conduisent… Elle est la voie par laquelle se manifeste la liberté de créer le droit"* ([13]).
  Pour les auteurs du rapport, le gouvernement doit cesser de chercher à réformer l'entreprise par l'intervention législative et se limiter à fixer de grandes orientations, à tracer le cadre des procédures à suivre, à étendre les accords à l'ensemble des salariés et à pallier les vides juridiques en cas d'échec de la négociation. Cette valorisation des accords collectifs s'accompagne d'un souhait de renforcement de la reconnaissance des syndicats, "*facteurs de régulation sociale*" ([14]), comme partenaires, et de l'insistance sur la nécessité d'appliquer le

---

[10] *Idem*, p. 98
[11] *Cf.* J.M. VERDIER, *op.cit.*
[12] A. SUPIOT, "Autopsie du citoyen dans l'entreprise", p. 269, in *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, sous la dir. de Jean-Pierre LE CROM, Les Editions de l'Atelier - Editions Ouvrières, 1998.
[13] *La réforme de l'entreprise [rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise],* op. cit. p. 208.
[14] *Idem*, p. 76.

droit existant, en ayant recours, si nécessaire, aux sanctions pénales.
Cette primauté de la source conventionnelle se retrouvera dans les lois Auroux, tout particulièrement dans la loi du 17 novembre 1982 qui institue la négociation collective obligatoire d'entreprise et permet, pour la première fois, d'envisager la conclusion d'un accord dérogeant au Code du Travail. Par ailleurs, la méthode choisie pour instituer le droit d'expression des salariés, avec un texte cadre permettant des expériences contractualisées dans les entreprises fournissant la base de la loi définitive, correspond parfaitement aux propositions du rapport.

Le rapport Sudreau s'achevait par 69 propositions concernant le droit des sociétés et le droit du travail. Parmi celles-ci, on peut mentionner :

- l'établissement d'un bilan social ;
- la reconnaissance à chaque salarié de la faculté d'expression sur le contenu de son travail ;
- l'institution de représentants du personnel au niveau des groupes ;
- la création au sein du comité d'entreprise d'une délégation économique ;
- l'institution du droit d'alerte ouvert, entre autres, aux représentants des salariés.

La mise en œuvre de ces propositions fut très difficile, car malgré la volontaire modestie du discours et son caractère consensuel, le rapport se heurta, dès sa publication, à l'opposition ferme et soutenue du C.N.P.F. et de la C.G.P.M.E. de Léon Gingembre. La réforme de l'entreprise ne recueillait pas par ailleurs le soutien de la plus grande partie des élus de la majorité parlementaire ([15]).

Ce n'est qu'en juillet 1975 qu'un premier conseil interministériel se tint, sans conséquences immédiates, sur la mise en œuvre de la réforme.

Face à l'immobilisme gouvernemental et au durcissement de la contestation patronale, Pierre Sudreau s'inquiétait dans *L'Expansion* au début de février 1975 que l'on mette à profit ce *"délai d'attente pour cultiver la grogne et préparer les obstacles"*.

Le 9 février, Jacques Chirac confirmait la volonté du gouvernement de réformer l'entreprise sans mettre en cause l'autorité du chef d'entreprise, ni toucher à la représentativité syndicale (principal motif d'opposition du C.N.P.F.).

Le 9 avril, Valéry Giscard d'Estaing présidait un conseil restreint sur la réforme de l'entreprise, transformant les suggestions du rapport Sudreau en projet de loi.

Le 13 avril, lors d'une allocution télévisée, le Président de la République présentait les grandes lignes de la réforme et en traçait les idées directrices : favoriser le dynamisme économique, améliorer la sécurité et les conditions de travail, et promouvoir de véritables communautés humaines.

Le projet de loi, présenté le lendemain par le ministre du Travail,

[15] Dès le 19 février 1975, Gilbert Mathieu dans *Le Monde*, craint de voir la majorité "dévitaliser" le rapport. Le 29 avril 1976, la création d'un groupe interparlementaire sur la réforme de l'entreprise n'attira que 70 députés provenant des groupes de la majorité.

Michel Durafour, comprenait, entre autres dispositions, la création de comités de groupe, la mise en place de la co-surveillance au sein des firmes de plus de 2000 salariés, et la création de nouvelles formes de sociétés à "gestion participative". L'accueil fut ouvertement hostile de la part du patronat (à l'exception du C.J.D. et du patronat chrétien), et très réservé, voire critique, de la part des partis de gauche et des syndicats de salariés.

Le départ de Jacques Chirac en août 1976, et son remplacement comme Premier ministre par Raymond Barre, suivi, en septembre, de la mise en œuvre d'une politique de défense de la monnaie et de lutte contre l'inflation, allaient faire passer au second plan la problématique de la réforme de l'entreprise.

L'institution d'un bilan social, "*permettant de donner une base chiffrée au dialogue entre les partenaires de l'entreprise*", par la loi du 12 juillet 1977, fut, en définitive, la seule application législative directe du rapport Sudreau.

A partir des élections législatives de 1978, une politique libérale favorisant la flexibilité de la main d'œuvre se mit en place dans un contexte difficile, conduisant certains à annoncer "l'effondrement du droit du travail" ([16]). Prenant acte de l'échec de la "nouvelle société et des réformes sociales giscardiennes", les courants modernistes se rallièrent, à l'image de Jacques Delors en 1974, à la perspective de la nécessité d'un changement de majorité et rejoignirent les rangs de la "deuxième gauche". Après les élections de 1981, le gouvernement Mauroy plaça à un poste clef Jacques Delors et le cabinet du ministre du travail, Jean Auroux, comprenait majoritairement des hommes et des femmes venus de la C.F.D.T. et du C.J.D. (parmi lesquels la fille de Jacques Delors). Les lois Auroux, témoignant d'une certaine continuité réformiste, contenaient à côté des réformes plus classiques, de nombreuses propositions du rapport Sudreau (comité de groupe, groupes d'expression directe des salariés, commission économique du comité d'entreprise…), et le discours du ministre reprenait les thèmes et le vocabulaire moderniste, appelant à *"de nouveaux rapports dans l'entreprise caractérisés par une plus grande démocratisation de toutes les instances de concertation"*, sans remettre en question l'unité de pouvoir au sein de l'entreprise.

Tout comme en 1975, la crise allait à nouveau bouleverser le projet réformiste et la conduite de la politique d'austérité allait être la fait de ceux-là mêmes qui avaient institué ces droits nouveaux, dans un contexte marqué par l'accélération du mouvement de désyndicalisation et l'inclusion de nombreux élus syndicaux dans les licenciements collectifs économiques. Les deux textes emblématiques du modernisme qu'étaient le bilan social et le droit d'expression rencontrèrent une désaffection croissante, et la thématique de l'entreprise fut récupérée par le C.N.P.F. pour légitimer la précarité et la flexibilité des salariés.

*
* *

[16] G. LYON-CAEN, *Le Monde*, 31 octobre 1978.

BIBLIOGRAPHIE

- François BLOCH-LAINÉ, *Pour une réforme de l'entreprise*, Paris, Editions du Seuil, 1963, 158 p.

- Pierre SUDREAU (prés.), *La réforme de l'entreprise [rapport du Comité d'étude pour la réforme de l'entreprise]*, Paris : Union Générale d'Editions, coll. "10-18", 1980 (rééd.), 254 p. - [la première édition date de 1975].

- Bernard H. MOSS, "La réforme de la législation du travail sous la V^e^ République : un triomphe du modernisme ?", *Le Mouvement Social*, n°148, juillet-septembre 1989, Paris, Les Editions Ouvrières, p. 63-91.

- "Le Bilan social" (ouvrage collectif), *Revue Française de Gestion*, nov-déc. 1977.

- Patrick BARRAU, "Le Bilan social", *in* "Histoire du droit du travail par les textes", *Cahiers de l'IRT*, Aix-en-Provence, 2000, n°8, Tome III, p. 189-203.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- *Le Mouvement ouvrier à Marseille (1900-1914)*, Thèse de Doctorat en Droit, Marseille, 1971, 227 p.

- "Naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire", *Cahiers de l'I.R.T*, Aix-en-Provence, 1993, n°4, p. 3-23.

- "Du CHS au CHSCT de 1947 à 1997, origine, évolutions et limites d'une institution", *Cahiers de l'I.R.T.,* Aix-en-Provence, 1998, n° spécial, p. 19-24.

- "Histoire du droit du travail par les textes. De la libération à l'alternance (1945-1981)", *Cahiers de l'I.R.T*, Aix-en-Provence, 2000, n°8, Tome III, 262 p.

« L'usage de cette heureuse liberté sera cependant modéré par de sages règlements, afin d'éviter les abus auxquels les hommes ne sont que trop enclins à se livrer »

Turgot, cité par Emile Cornaet.
Les Corporations en France avant 1789, p. 171.

2.7. Histoire de la régulation du temps de travail. L'exemple français

François Sellier

« La mission traditionnelle du droit de travail est d'assurer la protection des salariés dont l'état de subordination rend suspect le consentement » (Barthélemy, 1987). Mais cette fonction justice doit tenir compte de la fonction d'efficacité que rendent nécessaires les implications économiques de toute mesure de protection. On sait que l'excès de protection peut finalement nuire à ceux qu'on a voulu protéger.

Le souci de protéger collectivement les travailleurs contres les durées de travail excessives rencontre la résistance des employeurs qui y voient une limitation à leur pouvoir de gestion, mais peut aussi rencontrer les résistances des travailleurs qui, en deçà d'une certaine limite, peuvent craindre une réduction de leurs revenus.

Enfin, toute mesure de protection collective, dans le champ économique, doit tenir compte de la diversité des conditions de production. On rencontre donc le paradoxe résultant de la nécessité de combiner le principe de protection collective au principe de relativisation des applications dans l'espace et dans le temps, l'adaptation aux changements imprévus à l'origine, sous la pression desquels les mesures prises risquent d'être tournées et privées d'efficacité.

Toute régulation entraîne donc des dérogations. Ces dérogations doivent entraîner à leur tour un contrôle de l'activité dérogatoire. Régulation, dérégulation, re-régulation sont donc à la base de tout système de protection collective en matière de durée du travail. La « re-régulation » comme administration du contrôle des dérogations est prise ici dans un sens étroit. Elle peut avoir un sens plus large (*cf.* in fine).

I. - LE SYSTÈME 1936

Le cas d'école le plus frappant de cette trilogie se trouve dans la loi de 1936 sur les 40 heures qui tente d'instituer un ordre public de la durée du travail, dont la base est l'obligation pour tout établissement ou entreprise d'établir un horaire collectif hebdomadaire. Un auteur le justifie de la sorte : *« Il est nécessaire qu'il existe sur ce point une règle générale et permanente afin que le travailleur ne soit pas surexploité et ne soit tenté, pour gagner un salaire plus élevé, d'accepter de travailler plus longtemps que ses camarades »* (G. Lyon Caen, 1955). En outre, cette règle collective permet d'interdire à des entreprises de concurrencer les autres par de plus longues durées de travail.

Le Décret du 27 octobre 1936, article 4 : *« Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les ouvriers ou employés ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail (…). Cet horaire, établi suivant l'heure légale, fixera les heures auxquelles commencera et finira chaque période de travail et en dehors desquelles aucun ouvrier ou employé ne pourra être occupé ».*

« *En cas d'organisation du travail par équipe, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée soit par un tableau affiché, soit par un registre spécial tenu constamment à jour et mis à la disposition du service de l'inspection du travail* ». Ces mesures avaient pour but de rendre possible le contrôle des inspecteurs du travail.

L'article 2 du décret offre trois modes de répartition des 40 heures sur la semaine. Le travail par relais ou roulement est interdit. Mais des dérogations suivent aussitôt. L'article 4 précise que *« des heures différentes de travail et de repos pourront être prévues pour des catégories des travailleurs auxquels s'appliquent les dérogations de l'article 5, ainsi que les autorisations de relais et de roulement prévues au paragraphe 4 de l'article 2 ».* Ces dérogations impliquent un arrêté ministériel, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières et justifiées pour des raisons techniques. Quant à l'article 5, il énumère 13 catégories, ou cas, où « *la durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites fixées* ». L'article 6 autorise les heures supplémentaires pour les travaux urgents sous le contrôle de l'inspecteur de travail. (C'est déjà le triptyque : régulation-dérogation-contrôle). La dérogation prévoit aussi la diversité des activités : le décret du 13 mars 1937 donne la liste de 93 décrets d'application de la loi des 40 heures concernant telle ou telle activité (des distilleries d'alcool, aux wagons-lits). Les dérogations les plus importantes sont soumises à l'agrément d'un arrêté ministériel.

Cette construction juridique d'un ordre public de la durée du travail reposait sur les deux principes de l'horaire collectif et de la semaine comme période de calcul de la durée. La loi de 1936 limite la durée du travail hebdomadaire de chaque salarié, mais elle ne limite pas la durée de travail de l'établissement, l'employeur pouvant organiser les équipes n'effectuant chacune que la durée légale. L'énorme appareil "dérégulatoire" des lois de 1936 - même sous réserve des contrôles de l'inspection du travail et des arrêtés ministériels (en particulier des arrêtés d'extension des conventions collectives pris sur la base de ses rapports) –

a fait dire que le système « *laisse place à un vaste espace pour la décision unilatérale du chef d'entreprise sur la structure et le volume du temps de travail* » (Barthélemy, 1987).

Et en effet, sur ces deux points, on observe paradoxalement une grande souplesse du système : celui des temps individuels travaillés via les heures supplémentaires et celui des temps de travail d'établissement. La durée légale est largement dépassée au cours des années 50, 60, 70 : en 1974, 1/4 des ouvriers travaillaient plus de 44 heures voire plus de 48 heures. En 1994, sous les 39 heures, 46,7 % des salariés permanents à temps plein effectuaient des heures supplémentaires et plus du 50 % des établissements y recouraient (80 % dans les grandes entreprises) (Premières synthèses, 1998, 30-2).

Quant au temps travaillé dans l'établissement, la diffusion du travail en équipe permet de l'accroître : sa fréquence double de 1937 (14 %) à 1974 (31 %), alors que les campagnes sur « *l'amélioration des conditions de travail* » tendaient à le réduire.

II. - LE SYSTÈME 1980-1990

Pourtant, ce type de flexibilité n'a pas suffi. Un nouveau système se développe depuis les années 70-80 avec la revendication patronale d'un élargissement des possibilités d'adaptation, d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Il ne s'agissait plus d'une flexibilité sur la quantité du temps mais sur l'usage du temps. L'horaire collectif était un forfait-temps, en ce sens que le travailleur satisfaisait à ses obligations au travail. L'accentuation de la concurrence sur les coûts de main-d'œuvre contraignait à « chasser les temps morts » à ne rémunérer le travailleur que pour sa présence utile.

Un des développements dans ce sens a consisté à promouvoir le temps partiel en abolissant les règles spéciales qui en restreignent l'usage et en instituant des exonérations de cotisations sociales. De 1979 à 1997 la part du travail à temps partiel dans l'emploi total passe de 5 à 17 % (20 % dans le tertiaire). Du point de vue économique l'emploi à temps partiel permet d'accroître la productivité du temps de travail dans la mesure où l'obtention de cet avantage, si le temps partiel est souhaité, incite le salarié à accomplir sa tâche au plus près de ce qu'il réalisait à temps complet et s'il est subi, incite l'employeur à organiser son travail à cette fin.

Le temps partiel annualisé qui peut être réparti de façon irrégulière sur l'année, introduit en 1999, peut être utilisé dans toutes les situations d'alternance de temps travaillé et du temps non travaillé. Il peut être prévu par simple contrat de travail. Le T.P.A. remplaçait le « travail intermittent » prévu « pour les emplois permanents qui par nature comportaient une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées » ([1]).

On a là un bon exemple des conditions de la flexibilité "nouveau régime" : d'une part le temps de travail est modulé selon les besoins de

[1] Ancien art. L212-4-8 du Code du travail.

l'entreprise : « sont réputés à T.P. les emplois dont la durée est inférieure d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle ». Le choix de cette durée est libre dans ces limites. D'autre part, la mesure relève du seul contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié. C'est le pur régime de flexibilité individualisée sans rapport avec les conventions collectives. La proportion des bas salaires, de 4 % parmi les salariés à temps complet, est de 69 % parmi les salariés à temps partiel [indication – même si beaucoup de ces emplois sont peu qualifiés – de l'économie salariale que le système a pu permettre (Données sociales, 1998, p. 163)].

Toute activité est plus ou moins saisonnière, en tout cas soumise à des variations d'intensité. Les flux tendus ont accru l'intérêt à ajuster l'usage du temps payé à ces variations, ce qui permet aussi de réduire le recours aux heures supplémentaires négociées dans la période de « chauffe ». Pour y répondre, on a inventé la modulation du temps de travail, qui consiste à calculer le temps de travail non sur la base de la semaine mais sur la moyenne hebdomadaire au cours d'une période qui peut aller de 3 mois à l'année, l'amplitude de variation du temps travaillé hebdomadaire pouvant aller jusqu'à l'écart 30-48h. La modulation déroge à la fois à la règle de fixation hebdomadaire de l'horaire collectif de travail et au régime des heures supplémentaires. Dans la modulation de type II ([2]), les heures modulées dans la limite des 44 heures (ou 48 par accord de branche étendu) sont payées comme des heures normales et n'ouvrent pas droit au repos compensateur, sous condition de contreparties à négocier, en particulier de RDT. Un droit d'opposition aux accords d'entreprise conclu est ouvert aux organisations syndicales.

Dans la modulation de type III, les heures supplémentaires majorées sont les seules heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle et les accords ne sont pas susceptibles d'opposition. La modulation remplit donc deux objectifs d'accroissement de la productivité du temps de travail : d'une part elle permet de réduire les « temps morts » des périodes basses, d'autre part, elle permet de réduire le coût du travail « supplémentaire » exigé des périodes hautes. Mais elle remplit aussi une fonction d'individualisation des règles : « *les comptes de modulation, par exemple, peuvent être tenus de façon individuelle et soldés par l'octroi de jours de repos* » (Morin, Sublet, 1997).

Les différentes formes de modulation n'ont pas d'incidence sur la durée effective du travail, sauf "contrepartie" négociée. Le repos compensateur est en revanche un moyen de la réduire. Mais dans la loi « quinquennale » de 1993, avec le repos compensateur de remplacement, la faculté de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur est accrue et les heures correspondantes ne s'imputent plus sur le contingent annuel autorisé d'heures supplémentaires (Freyssinet 1997, p. 214).

L'annualisation peut se traduire par des périodes de repos. Le compte épargne-temps permet de cumuler différents repos, comme le repos compensateur de remplacement, mais aussi des jours de congés annuels

[2] Loi du 19 juin 1989

(par dérogation aux règles du droit commun) ou différentes primes converties en temps. Les repos deviennent ainsi un mode de paiement qui permet de capitaliser du temps pour le répartir individuellement au cours de l'année… ou de la vie de travail (Morin-Sublet 1997).

La dérégulation 80-90 semble donc avoir eu comme objectif l'optimisation de l'usage du temps de travail alors que la dérégulation 1936, dans les années 60-70, avait porté sur sa quantité. Mais l'utilisation optimale du temps, son aménagement, impliquaient de faire de la négociation collective de branche et surtout d'entreprise le centre de décision, dans la mesure où il s'agissait de remplacer une mesure générale : l'horaire collectif, par des horaires adaptés à chaque cas et même à chaque travailleur. L'individualisation concernait à la fois l'entreprise et le salarié. En outre, la permanence et l'aggravation du chômage renversaient les rapports de force au profit de l'entreprise, permettant de mettre en sommeil relatif les décisions collectives des accords de branche. Enfin, le progrès de l'idéologie libérale et antiétatique reléguait la loi au dernier rang. La conséquence en était la tendance à la réduction des garanties collectives des salariés.

Pour pallier cette conséquence, des mesures nouvelles s'imposaient en vue de compenser la dérégulation par une re-régulation de contrôle. Trois méthodes furent utilisées : d'abord soumettre les accords à des conditions légales ou réglementaires, ensuite soumettre les accords d'entreprise aux clauses conclues par des accords de branche, éventuellement étendues, enfin instituer un droit d'opposition syndicale.

La réglementation sur le travail partiel définit des conditions et des limites. Pour les autres dérogations, la loi précise des durées maximales et fixe des contingents d'heures supplémentaires au-delà des moyennes annuelles travaillées.

Les accords sur l'emploi et sur la politique contractuelle de 1996 donnent mission à l'accord de branche d'impulser la négociation sur le temps de travail en créant une obligation triennale de négocier sur ce point et des institutions de suivi de la négociation. Mission lui est surtout confiée de réguler la négociation d'entreprise. Mais la négociation de branche n'a cessé de perdre en intensité depuis 10 ans. Cependant, certains types d'accords de modulation sont conditionnés par l'existence d'une convention collective, donc d'une norme générale négociée.

Le droit d'opposition des organisations syndicales à des accords de modulation est une forme de re-régulation, mais il est exclu pour la modulation de type III (annualisation) et pose des problèmes juridiques liés à la notion de dérogation. « *La négociation d'adaptation est largement tributaire du rapport de force et de l'implantation syndicale. Le droit d'opposition, d'utilisation difficile, ne modifie guère cet état de fait* » (Morin-Sublet, 1997).

Reste le noyau central de contrôle du système français : l'inspection du travail. Mais la complexité des textes et l'individualisation des pratiques d'entreprise rendent ce contrôle de plus en plus difficile : « *la fraude est*

aujourd'hui généralisée, les horaires collectifs ne correspondent plus à rien et nous ne disposons pas des outils nécessaires (de contrôle) » ([3]). L'autonomie de décision de l'entreprise est à peu près totale, renforcée par la possibilité de signer des accords non avec les syndicats ou même le comité d'entreprise mais avec des « mandataires » désignés par une organisation.

« *Par sa complexité, le nouveau mode de dérégulation atteint aujourd'hui ses limites. Compte tenu des diverses fonctions du temps de travail, dont la régulation concerne aussi bien les entreprises que la société tout entière et les individus, ne faut-il pas aujourd'hui re-réguler pour fixer les repères indispensables à la clarté de la négociation en assurant un minimum d'égalité ?* » (Morin-Sublet). Mais ceci est une autre histoire !

*
* *

BIBLIOGRAPHIE

- BARTHÉLEMY J. (1987), "L'éclatement du module hebdomadaire en matière de Droit du travail", *Droit social*, avril 1987.
- DARES, *Les heures supplémentaires, le chômage partiel et la modulation du temps de travail*, Premières synthèses, 1998, 30.2.
- FREYSSINET J., *Le temps de travail en miettes, 20 ans de politique de l'emploi et de négociations collectives*, Les Editions Ouvrières, 1997.
- INSEE, *Données sociales*, La Documentation Française, 1999.
- LYON CAEN G., Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale, LGDJ, 1955.
- MORIN M.L., SUBLET S., "La loi quinquennale, une étape pour le régime juridique du temps de travail", *Formation et Emploi*, n°73, 1997.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- *Stratégie de la lutte sociale*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1961.
- *Economie du travail*, avec A. TIANO, Paris, PUF, 1962 (1ère éd.), 1970 (2ème éd.).

[3] Un inspecteur du travail, *Le Monde* , 23-4-1999.

- *Dynamique des besoins sociaux*, Paris, Les Editions Ouvrières, 1970.
- *Les relations industrielles*, Paris, PUF, 1976.
- *Les salariés en France depuis cent ans*, Paris, PUF, "Que Sais-Je ?", 1976.
- *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, avec M. MAURICE et J.J. SILVESTRE, Paris, PUF, 1982.
- *La confrontation sociale en France (1936-1981)*, Paris, PUF, 1984.

3. LE CONTRAT DE TRAVAIL

La séance était présidée par Philippe-Jean Hesse, professeur à la Faculté de droit de Nantes

L'intervention de **René Bourrigaud** devrait figurer dans la première partie des actes de ce colloque car elle porte sur la définition du champ d'études : *histoire du droit du travail*. On a vu dans cette partie que pour créer un enseignement juridique nouveau et distinct, Paul Pic, puis Paul Durand, ont cherché à délimiter leur champ en fonction de critères précis : législation du travail industriel pour l'un, droit du travail subordonné du secteur privé pour l'autre. René Bourrigaud nous invite à élargir cet horizon, car nous ne pouvons pas fonder une limite de territoire sur une notion aussi floue que celle de subordination juridique. Il appelle de ses vœux la construction d'une histoire des relations de travail dans laquelle on montrerait la liaison entre la vie des normes juridiques et l'ensemble des faits sociaux, politiques et culturels.

Si le droit du travail a consisté à donner des droits aux non-propriétaires et à limiter les prérogatives des propriétaires des principaux moyens de production, en portant atteinte au caractère absolu du droit de propriété, René Bourrigaud nous montre que le même cheminement a été fait avec la propriété commerciale et avec le statut du fermage, en protégeant des travailleurs indépendants. On comprendrait certainement beaucoup mieux l'évolution actuelle du droit du travail et ce que certains appellent sa "crise", si on étudiait l'ensemble des relations de travail dans leur contexte social, politique et culturel ([1]). Espérons que nous aurons de nombreuses études dans cette perspective.

---

[1] Voir notamment : S. SIMITIS "Le droit du travail a-t-il encore un avenir ?", *Droit Social*, juillet-août 1997 ; A. JEAMMAUD, "Le droit du travail en changement. Essai de mesure", *Droit Social*, mars 1998 ; A. SUPIOT (dir.), *Au-delà de l'emploi, transformation du droit du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999 ; "Le rapport Supiot", *Droit Social*, mai 1999. Voir également : R. CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1995.

Olivier Tholozan étudie la genèse de la loi du 22 février 1851, première loi consacrée à l'apprentissage. Il s'agit d'un texte technique élaboré par le Conseil d'Etat, le gouvernement et les commissions parlementaires, et très peu discuté par l'Assemblée législative. Il cherche à développer l'apprentissage tout en protégeant l'enfance exploitée. L'apprentissage devient une nouvelle catégorie de contrat, définie par la loi et donnant au maître une forte autorité. Mais le recours au juge et la sanction pénale (faible) sont possibles. Cette loi, très peu appliquée, nous est présentée comme la naissance d'une nouvelle catégorie contractuelle matinée de droit réglementaire. C'est en effet le premier texte de réglementation du travail, mais sa faible efficacité nous montre les limites de ce que la société pouvait accepter comme nouveauté, au terme de cette transaction qu'est l'élaboration d'une loi.

Contrairement au contrat d'apprentissage, le contrat de travail ne sera jamais légalement défini et la réglementation de son exécution ne fera jamais l'objet que de lois partielles. **Jean-Pierre Le Crom** s'attache aux discussions et au projet rédigé entre 1905 et 1907 par la Société d'Etudes Législatives ([2]) concernant le contrat de travail, au moment où l'on parle de la réforme du code civil ([3]). Celui-ci n'aboutira dans l'immédiat à aucun vote de loi, malgré un projet de loi déposé en 1906 par Paul Doumer, mais certains points en seront repris par la suite par la loi du 19 juillet 1928 sur la rupture du contrat de travail et la loi du 5 février 1932 sur le règlement intérieur. Cette étude nous montre, une nouvelle fois, l'intérêt de l'analyse du rôle des réseaux et des institutions non gouvernementales dans l'évolution des mentalités et l'élaboration de la législation du travail.

Après des décennies de luttes spectaculaires, le statut des dockers est adopté dans l'urgence et sans débat ([4]) par la loi du 9 septembre 1947. Fruit d'un compromis, fondateur d'un tripartisme social, il fixe pour près d'un demi-siècle les conditions d'exercice, les garanties et les obligations de la profession de docker. **Michel Pigenet** fait l'historique de ce texte célèbre, passé à la fin d'une période de réformes sociales, qui recompose et stabilise, tout en dégageant un nouveau champ de conflictualité.

Enfin **Norbert Olszak** appelle notre attention sur l'intérêt qu'il y aurait à faire du comparatisme en étudiant l'histoire des législations étrangères. Il prend l'exemple du contrat de travail qui a été précurseur de l'évolution du contrat en général. Les discussions ont souvent porté, depuis le début du XX^{e} siècle sur l'opposition entre contrat et statut. Mais ce qui compte le plus dans une analyse comparée, ce n'est pas la lettre de la loi, mais sa représentation et la culture juridique du pays.

---

[2] La Société d'Etudes Législatives, ou SEL, est une association de juristes fondée en 1902.

[3] Les discussions et projets de la SEL concernant la convention collective ont été étudiés par Claude DIDRY dans plusieurs de ses travaux, notamment dans : *Du contrat collectif à la convention collective. Histoire de l'Office du travail*, sous la dir. de J. LUCIANI, Paris, Syros, 1991, p. 205 et suiv.

[4] Mais il a été précédé de longs travaux préparatoires.

3.1. La diversité des instruments juridiques dans la régulation des relations de travail : les exemples de la propriété commerciale et du statut du fermage

René Bourrigaud

Au-delà du thème choisi, cette contribution au colloque « construction d'une histoire du droit du travail » entend poser le problème de la définition de notre champ d'étude. Car se poser en promoteurs ou en constructeurs d'une histoire du droit du travail induit en effet une responsabilité collective, dont les incidences ne sont pas seulement scientifiques, dans la mesure où un champ des sciences sociales est en interaction permanente avec le champ social tout court.

Selon son acception la plus courante, admise dans le vocabulaire juridique, l'expression « droit du travail » signifie en fait « droit du travail salarié du secteur privé ». C'est en tout cas selon ce strict découpage qu'est enseignée la discipline du droit du travail dans les facultés de droit, en laissant notamment à d'autres juristes le soin d'enseigner le droit de la fonction publique. Or, pour les historiens, il est inconcevable de s'enfermer dans une coupure public / privé et de ne pas s'intéresser aux cheminots, aux électriciens ou aux employés de bureau dès lors qu'ils sont placés sous un régime statutaire relevant, en tout ou en partie, de la fonction publique.

Mais il y a encore lieu d'élargir nos horizons. Se cantonner au droit du travail salarié suppose de considérer le lien de subordination juridique comme un discriminant pertinent dans le découpage de notre champ d'études. A une époque où les juristes français du droit du travail évoquent « la dilution progressive du concept de subordination » ([1]) et « les métamorphoses de la subordination » ([2]), où les Italiens ont introduit la notion de « parasubordination » et où la loi allemande sur les

[1] Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. "Les voies du droit", 1994, p. 165 et s.

[2] Programme de recherche des laboratoires *Droit et changement social*, Centre nantais de sociologie et Laboratoire Georges Friedmann au sein de la MSH Ange Guépin de Nantes. Programme présenté par Jean-Pierre Chauchard et Anne-Chantal Dubernet.

conventions collectives retient la notion de « quasi-salariés », les historiens qui par définition ont une vision large de ces questions, dépassant les notions historiquement situées dans un temps bref, peuvent-ils fonder une limite à leur territoire sur une frontière aussi floue, aussi perméable et instable que la notion de subordination juridique ? ([3])

Enfin – c'est un autre aspect peut-être encore plus essentiel – s'il est nécessaire, compte tenu de la tendance lourde à la spécialisation, que des historiens concentrent leur attention sur l'histoire des normes juridiques, pouvons-nous collectivement nous refermer sur une histoire du droit ? Si les normes juridiques sont des faits sociaux dont on peut étudier la production, le développement, les transformations et la disparition, elles ne sont qu'une catégorie particulière de faits sociaux et tout l'intérêt de la démarche historique est de montrer les liens existant entre la vie des normes juridiques et l'ensemble des faits économiques, sociaux, politiques et culturels ([4]).

Il me semble donc que nous devrions plutôt nous donner l'ambition de participer, avec d'autres et en nous appuyant sur nos compétences spécifiques, à la construction d'une histoire des relations de travail, si l'on veut bien entendre à travers cette expression l'histoire des relations qui se tissent entre les différents acteurs à l'occasion des activités professionnelles. C'est encore un choix qui nous distinguera d'autres historiens du social qui considèrent que le travail « *en tant que tel, n'est plus au cœur de l'histoire sociale* » ([5]).

Nos ancêtres, qui ont révolutionné les relations juridiques dans le domaine économique à la fin du XVIII[e] siècle en France et dans la plus grande partie de l'Europe de l'Ouest, puis qui ont regroupé les nouvelles normes juridiques dans le Code civil de 1804, étaient plus ambitieux que nous pour dégager la ligne directrice de leurs efforts. Portés par la montée de l'individualisme dans la culture occidentale, mais surtout par la lame de fond anti-féodale de la paysannerie ([6]) qui a réussi, dans beaucoup de cas, à faire prévaloir les prérogatives du tenancier sur ses terres, à l'exclusion de celles des autres, ils ont fait du droit de propriété individuelle le pilier de l'organisation économique et le pivot central dans la codification rationalisée des normes juridiques de droit privé.

---

[3] D'ailleurs, nous savons que les juristes praticiens ne se satisfont pas de cette notion et la complètent par celle " d'intégration dans un service organisé " ou de " participation à l'entreprise d'autrui ". Cette dernière formule serait d'ailleurs plus satisfaisante pour caractériser la situation de ceux qui travaillent dans les entreprises privées, mais ceux qui sont au service de l'État ou d'une collectivité publique travaillent-ils " à l'entreprise d'autrui " ?

[4] C'est d'ailleurs une condition préalable pour prétendre travailler effectivement en interdisciplinarité, et notamment avec des historiens qui s'intéressent à la vie des sociétés à partir d'autres angles d'observation : la table ronde qui clôturait notre colloque l'a d'ailleurs fort bien montré.

[5] Expression de Jean-Louis Robert, directeur du centre d'histoire sociale, au cours de la table ronde du 21 septembre 2000.

[6] Sur l'importance et le caractère autonome de la révolution paysanne, lire l'excellente synthèse historiographique de Guy-Robert IKNI, "La question paysanne dans la révolution française - pour une vision synthétique", *Histoire et Sociétés rurales* N°4, 1995, p.177- 213.

Nos étudiants en licence ([7]) prennent un air ébahi quand on leur fait consulter la table des matières de la dernière édition de leur Code civil et qu'on leur fait constater qu'après un livre 1er consacré aux personnes, vient un livre 2nd intitulé « des biens et des différentes modifications de la propriété » et surtout un volumineux livre 3ème se rapportant exclusivement, si l'on en croit son titre, aux « différentes manières dont on acquiert la propriété ». Ainsi, dans l'esprit des rédacteurs du Code civil, le droit des contrats se trouve-t-il réduit à n'être qu'une des modalités de transfert de la propriété, l'une des illustrations de la fameuse « liberté de disposer » du propriétaire.

Après une période de règne sans partage du droit de propriété en matière économique, la prise en compte de l'intérêt général, et celle, progressive, des intérêts des grandes catégories de non-propriétaires a conduit, à travers des compromis permanents, à une réécriture des normes civilistes autour des notions centrales de contrat et de responsabilité, à travers un processus sans doute inachevé.

Après beaucoup d'autres, il est toujours nécessaire de redire que le développement de la grande industrie a rendu largement caduc l'idéal social que visaient les révolutionnaires de 1789 et les juristes du Consulat : une société de petits producteurs marchands, maîtres chez eux, juridiquement égaux, et échangeant librement sur un marché de concurrence parfaite. Ce n'est pas seulement Marx ou Proudhon, mais des savants bien pensants comme Gay-Lussac qui considèrent que le travail est devenu une simple marchandise : « *Je persiste à croire que le fabricant n'a pas autre chose à faire qu'à acheter la main-d'œuvre… quand elle est achetée, (il) n'a qu'à en disposer loyalement et en bon père de famille qui doit être maître chez lui* » ([8]).

Caractère absolu du droit de propriété, d'où découle la liberté des contrats et le pouvoir disciplinaire de l'employeur, le tout tempéré d'une morale paternaliste : tout est dit sur le régime juridique des relations de travail avant les débuts de ce qu'on a justement appelé « la législation industrielle » pour bien en marquer le caractère dérogatoire au droit commun.

Puis, comme il arrive souvent, l'exception est devenue la règle la plus commune. Dans l'industrie, les ouvriers ont conquis des prérogatives juridiquement protégées qui ont abouti à un statut salarial souvent envié de ceux qui n'en bénéficient pas. Dans la fonction publique, le statut des fonctionnaires peut rendre jaloux les contractuels voués à la précarité. Salariés du secteur privé et des services publics - c'est-à-dire plus des quatre cinquièmes de la population active - jouissent de droits qui n'ont pas été consignés dans le code censé regrouper les règles régissant les relations entre particuliers, mais dans de vastes corpus de règles séparés. En France, ils ne les font pas prévaloir devant les mêmes tribunaux, ce qui augmente considérablement la fragmentation sociologique du monde juridique.

---

[7] Les réflexions contenues dans ce texte s'appuient notamment sur un enseignement dispensé en licence, portant sur l'histoire de la propriété, en parallèle au cours de droit des biens.

[8] *Voir* Philippe SUEUR "La loi du 22 mars 1841, un débat parlementaire : l'enfance protégée ou la liberté offensée", in *Histoire du droit social, Mélanges en hommage à Jean Imbert*, PUF, 1989, p. 493-508.

Les tentatives pour refonder l'unité du droit des relations professionnelles sont nombreuses ([9]). Elles conduisent néanmoins le plus souvent à des guerres de tranchée, tant les fortifications des uns et des autres sont difficiles à franchir. Passer à l'offensive suppose - c'est une tautologie - d'aller s'engager sur les terres des voisins. Choisissons deux terrains *a priori* aussi éloignés que possible du droit du travail : la propriété commerciale et le statut du fermage. Nous y verrons que les logiques à l'œuvre ressemblent, mais avec des modalités différentes, à celles qui ont donné naissance au droit du travail salarié : il s'agit toujours de donner des droits aux non-propriétaires, et par conséquent de limiter les prérogatives des propriétaires des principaux moyens de production, et donc de porter atteinte au fameux caractère absolu de ce droit de propriété.

Nous ne le ferons pas en étudiant les régimes juridiques actuels du fonds de commerce ou du statut du fermage - ce serait se condamner à ne rien apercevoir - mais en observant les modalités, dans un contexte historique donné, de l'émergence des droits des commerçants et des exploitants, au départ simples locataires de biens immobiliers, donc marqués par une certaine précarité de leur situation ([10]), car soumis à la bonne volonté du propriétaire.

I. - LA "PROPRIÉTÉ COMMERCIALE" : UNE PROTECTION DU TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

Le commerçant qui loue un immeuble pour y exercer son activité professionnelle était titulaire, selon le Code civil, d'un simple bail relevant de la liberté contractuelle, incluant notamment la liberté de rupture de la part du propriétaire de l'immeuble.

La loi du 30 juin 1926 – révisée plusieurs fois et notamment en 1933 – oblige le propriétaire qui reprend son immeuble en fin de bail à verser une indemnité au preneur, calculée en fonction de la plus-value du local. Ce nouveau droit à indemnité a été qualifié sans doute improprement de "propriété commerciale", en référence à l'institution préexistante du fonds de commerce (*A*). Mais il s'agit plutôt d'une loi à caractère social qui tend à protéger les intérêts et à renforcer la sécurité de celui qui vit surtout de son travail, selon une logique qui relève davantage du droit du travail que du droit commercial (*B*).

A. Une extension du "fonds de commerce "

On peut se demander pourquoi, au grand dam de nombreux juristes, on a utilisé la notion de « propriété » pour accorder un droit nouveau au commerçant locataire. La raison en est sans doute dans la préexistence du fonds de commerce.

---

[9] Sur la mouvance des frontières actuelles entre travail salarié et travail indépendant, voir : A. SUPIOT (dir), *Au-delà de l'emploi – Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, 1999, notamment le chapitre 1er.

[10] Cette précarité est pour Robert Castel (*Les Métamorphoses de la question sociale – une chronique du salariat*, Fayard-L'Espace du politique, 1995) la caractéristique principale du non-propriétaire contraint de vivre " au jour la journée ", avant la construction de l'État social.

Dès le Moyen-Age, le fonds de boutique ou « fonds de marchandise » ([11]) est composé essentiellement de marchandises et de créances. Au XVII[e] et au XVIII[e] siècle, les praticiens y incorporent l'enseigne et l'achalandage. Mais il n'existe pas une conception nette du fonds de commerce, car le cadre réglementaire des corporations ne permet pas l'émergence d'un véritable marché du fonds de commerce, ni sa conceptualisation.

Ce n'est qu'à la veille de la Révolution que les éléments immatériels du fonds, comme la clientèle, prennent une valeur marchande indépendante des stocks et autres éléments matériels. Sous le Directoire à Paris, l'atmosphère spéculative entraîne une multiplication des petits commerçants locataires et une jurisprudence de l'an IX distingue, à côté des éléments matériels, « la propriété morale qui sont l'achalandage et la possession de la confiance publique ». Cependant, ce dernier aspect n'a pas encore une valeur marchande autonome. Dans les « Annales du notariat » de J.-B. Loret, l'achalandage ne justifie encore qu'un « pot-de-vin ». Mais le Code de commerce publié à la même date ignore la notion de « fonds de commerce ».

C'est au cours du XIX[e] siècle qu'apparaît « l'universalité de fait » regroupant les éléments matériels du fonds, l'achalandage ainsi que le bail en cours : le tout possède une valeur estimée en bloc, même si chacun des éléments peut être évalué différemment, compte tenu de la fiscalité en vigueur. Vers le milieu du XIX[e] siècle, le fonds de commerce commence à être perçu comme un capital qui peut par exemple faire l'objet de nantissement et dont le propriétaire n'est plus forcément le commerçant lui-même, puisque le fonds peut être mis en gérance.

A partir de la fin du XIX[e] siècle, dans la pratique, les éléments incorporels que sont la clientèle et le droit au bail (en cours) deviennent les éléments déterminants de la valeur du fonds de commerce, mais le législateur se garde bien de donner une définition de celui-ci. Ses premières interventions dans ce domaine sont marquées par des mesures fiscales et par la loi de 1909 qui organise le nantissement du fonds de commerce, mais sans le définir.

Avec le développement du commerce de détail, les petits commerçants acquièrent un poids politique qui est pris en compte par les députés. Ceux-ci vont chercher à augmenter leur sécurité en tant qu'exploitants locataires : dès 1911, un premier projet de loi tend à garantir celle-ci en instituant le droit au renouvellement du bail. Mais le débat devient alors très politique : les associations de propriétaires représentant la propriété bâtie s'opposent à une législation sociale qu'ils perçoivent comme un danger « collectiviste » ([12]). Le cartel des gauches défend quant à lui, lors des législatives de 1924, la « propriété commerciale ». Celle-ci est défendue comme étant directement liée au travail du commerçant qui lui donne sa valeur. Le fonds de commerce ouvre ainsi au petit commerçant « *la possibilité de convertir le travail (effectué pour créer, développer ou maintenir une "affaire") en un capital*

[11] *Voir* Jean HILAIRE, *Introduction historique au droit commercial*, PUF, 1[ère] éd : 1986, N°81 et s.

[12] Jean HILAIRE, *op.cit*., p. 163.

(pouvant être l'objet d'opérations diverses : de cession, de louage, de crédit) » ([13]).

B. Les nouveaux droits du commerçant locataire

Quand on analyse le contenu de la loi de 1926 ([14]), on est frappé de constater la similitude des questions concernant la rupture du bail commercial et celles de la rupture d'un CDI en droit du travail, même si on perçoit d'abord les différences.

Ces dernières sautent aux yeux : il s'agit de conserver ou de restituer au commerçant locataire la plus-value prise par le local commercial du fait de son activité professionnelle. Il s'agit donc de lui conserver la partie de son travail transformée en capital : le commerçant indépendant échappe ainsi à l'exploitation du travail, contrairement au travailleur salarié qui ne récupère pas cette plus-value.

Mais au-delà de cette différence majeure, les similitudes sont nombreuses.

1. Les « motifs graves et légitimes »

Le commerçant a droit au renouvellement de son bail, sauf reprise par le propriétaire, et sauf « motifs graves et légitimes ». Le vocabulaire utilisé est très voisin de celui utilisé pour justifier la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

2. Les indemnités d'éviction

En matière de pérennisation du contrat, le législateur n'a pas voulu accorder un droit absolu au locataire, pas plus qu'au salarié en CDI. Le propriétaire, qu'il soit l'employeur ou le propriétaire de l'immeuble commercial, conserve son droit d'évincer (le locataire) ou de licencier (le salarié), moyennant le paiement d'indemnités d'éviction ou de licenciement. Pour le commerçant, l'indemnité d'éviction est « égale au préjudice subi » qu'il appartient aux tribunaux de commerce d'évaluer. Pour le salarié, le code du travail distingue entre indemnités légales ou conventionnelles qui sont d'ordre forfaitaire. Ce n'est que dans le cas de licenciement abusif, que les indemnités sont égales au préjudice subi.

Ces indemnités peuvent être supprimées en cas de « motifs graves et légitimes » : la formule de la loi de 1926 est pratiquement la même que celle du code du travail d'aujourd'hui.

3. Le caractère d'ordre public

Selon l'article 13 de la loi de 1926, « *sont nulles et de nul effet les clauses, stipulations et arrangements intervenus dans le but de faire échec à la loi* ». Il faut bien qualifier d'ordre public social une telle disposition, ce qui nous renvoie au cœur de la raison d'être du droit du travail qui se présente globalement comme une série de limitations à la liberté contractuelle. On admet que celles-ci sont justifiées par l'inégalité

[13] Jean HILAIRE, *op. cit.,* p. 151

[14] Répertoire général alphabétique du droit français, suppl. XI, Recueil Sirey, 1933, article "Propriété commerciale".

de fait des cocontractants dans le contrat de travail. Faut-il aussi l'admettre dans la relation qui s'établit entre le commerçant locataire et le propriétaire de l'immeuble commercial ? Ceci paraît plus difficile, car le commerçant reste largement indépendant. Ce que l'on veut assurer, c'est sa sécurité professionnelle, autant que faire se peut, au moins vis-à-vis de l'arbitraire du propriétaire. Or la sécurité de la personne du commerçant se confond en grande partie avec la sécurité de son entreprise individuelle : les deux sont difficiles à dissocier.

On retrouve le même type de problèmes dans les rapports entre propriétaires fonciers et fermiers ou métayers.

II. - DU PROJET DE PROPRIÉTÉ CULTURALE AU STATUT DU FERMAGE

Les similitudes sont si fortes que le statut du fermage (*B*) a failli passer à la postérité sous l'expression de « propriété culturale » (*A*).

A. La propriété culturale

Les intérêts des commerçants entraient dans le cadre des problèmes urbains et pouvaient sensibiliser les forces politiques qui ont construit leur influence sur les grandes villes, souvent en conflit direct avec le bloc agraire. La reconnaissance de droits limitant les prérogatives du propriétaire foncier vis-à-vis du locataire fut plus difficile à obtenir, sans doute du fait du poids politique des propriétaires fonciers, parmi lesquels on comptait bon nombre de parlementaires et de juristes.

Le problème est pourtant comparable à celui des commerçants. Le fermier, par son activité, améliore le sol, réalise des aménagements fonciers, construit parfois à ses frais de nouveaux bâtiments ou serait susceptible de le faire. Mais, avant la Seconde Guerre mondiale, toute amélioration revenait au propriétaire en cas de départ du locataire.

La question était pourtant posée dès le XIX[e] siècle par les réformateurs sociaux qui avaient le souci du développement agricole. Prenons, à titre d'exemple, le point de vue du docteur nantais Ange Guépin ([15]) : « *Qu'importe au paysan tous les projets d'assolement que vous tracez au coin du feu dans votre cabinet... puisqu'il faudrait pour en faire usage des capitaux qu'il ne possède pas : que lui importe d'améliorer, puisque encore une fois il risque souvent de travailler uniquement pour son maître ? Vous l'appelez brute, ignorant, arriéré ; mais il serait bien coupable d'imprudence, s'il s'abandonnait à vos conseils et s'exposait à la misère dans l'unique but de tenter des améliorations qui profiteraient presque exclusivement à d'autres* » ([16]).

Parmi les solutions, certains réformateurs préconisaient la pratique des baux à long terme et certains propriétaires en proposaient à leurs fermiers ([17]).

---

[15] Figure éponyme de la Maison des Sciences de l'Homme de Nantes.

[16] GUÉPIN (Ange), *Essais historiques sur les progrès de la ville de Nantes*, 1832, p. 291

[17] En Loire-Inférieure, 2 % des baux en 1882 ont plus de 9 ans.

L'ancien droit coutumier offrait aussi certaines solutions adaptées à des situations particulières. En Poitou ou dans le Pays nantais, le bail à complant pour la vigne donnait un droit d'exploitation « perpétuel » et transmissible à la famille du vigneron. En Basse-Bretagne, les baux à domaine congéable admettaient aussi cette superposition des propriétés utiles : le fermier domanier est un propriétaire temporaire des "édifices et superficies" qu'il a réalisés sur l'exploitation. En cas de départ, il avait droit à une indemnité. La loi du 8 février 1897 avait tenté de le légaliser et de l'étendre, mais elle s'est heurtée à un refus des propriétaires, conforté par la doctrine civiliste du caractère "exclusiviste" de la propriété.

L'augmentation de la précarité des locataires a entraîné le recours à la force, de la part de ceux qui le pouvaient. Dans certaines régions, des garanties pour les fermiers sont "arrachées" par des actions des fermiers qui créent un rapport de forces direct. Au début du XX^{e} siècle, les fermiers du Nord ont exercé des menaces sur les propriétaires (appelé le "mauvais gré") et des voies de fait sur les biens (incendie, arrachage, bris de clôture) pour obtenir le versement d'indemnités aux fermiers sortants.

Aucune de ces solutions n'était cependant satisfaisante pour la sécurité et l'intérêt financier du fermier. Dans le cas des baux à long terme, le problème était peut-être reporté, mais il devenait plus crucial encore pour le fermier qui avait amélioré pendant des dizaines d'années un bien, tout en se trouvant confronté à la perte de cet outil amélioré, en cas de non-renouvellement, parfois causé par un changement de génération rompant le lien de confiance qui avait pu se tisser entre propriétaire et fermier. Le bail à complant ou le domaine congéable étaient liés à des coutumes locales difficilement exportables et portant la trace d'un vieux rapport féodo-vassalique. Quant au rapport de forces brutal créé par des groupes de fermiers influents, il méritait d'être « civilisé » par l'intervention de nouvelles règles juridiques plus conformes à l'intérêt des parties.

Après la Première Guerre mondiale, le sujet est rapidement porté devant le Parlement. En 1925, est déposée une première proposition de loi (projet Jadé) qui tend à accorder au fermier et au métayer sortant une indemnité de plus-value ([18]). Elle est votée par la chambre en 1928, mais repoussée par un Sénat qui subit davantage l'influence des propriétaires fonciers. Le député Chabrun avait, de son côté, déposé un projet tendant à instituer la propriété culturale au profit des locataires d'exploitations agricoles. Ces propositions font l'objet de rapports et de discussions au sein des organisations agricoles de l'entre-deux-guerres ([19]). Les freins sont cependant nombreux et ce n'est que sous le Front populaire que la question avance au Parlement. Le 21 mai 1937, la Chambre des députés

[18] Techniquement, le projet de loi se proposait de compléter l'article 1778 du Code civil qui ne prévoyait que des obligations pour le fermier sortant. C'est à la suite de cet article 1778 que le Code civil incorpore aujourd'hui les législations particulières en matière de louage concernant les baux ruraux, les baux commerciaux et les baux de locaux d'habitation ou à usage professionnel : elles tendent toutes à limiter les prérogatives du propriétaire immobilier au profit de presque toutes les catégories de locataires, mais selon des modalités adaptées à chaque situation.

[19] Voir dossier sur l'origine de la loi de 13 avril 1946 sur le statut du fermage et du métayage, réalisé à l'occasion du cinquantenaire de la loi par la FDSEA de Loire-Atlantique et grâce aux archives du Centre d'Histoire du Travail de Nantes. Un rapport présenté à l'Assemblée permanente des présidents de chambre d'agriculture en octobre 1934 fait état des résultats d'une consultation des chambres départementales. La majorité des départements y est favorable. Sept chambres départementales expriment un avis défavorable. (CHT, fonds FDSEA 95-1)

vote un projet de loi déposé depuis le 26 novembre 1936 et « *tendant à instituer, en faveur des fermiers, le droit à la propriété de la valeur culturale* ». Cette loi, qui sera bloquée au Sénat du fait d'un large front d'opposition relayé notamment par les chambres d'agriculture ([20]), prévoit le droit au renouvellement du bail, l'institution d'une indemnité d'éviction en cas d'abus du droit de reprise du propriétaire et un droit de préemption au profit du fermier en cas de mise en vente ([21]). Elle tend à instituer des commissions paritaires agricoles cantonales, présidées par le juge de paix, chargées de fixer le prix et la durée du bail renouvelé.

Si ces dispositions accordant des garanties et des prérogatives au fermier avaient été adoptées avant la Seconde Guerre mondiale, on aurait donc vraisemblablement vu prospérer, à côté de la propriété commerciale ou de la propriété littéraire et artistique, une « propriété culturale » au bénéfice de ceux qu'on appelait encore couramment des « cultivateurs ».

B. Le statut du fermage de 1945-1946

Pendant la période de Vichy, trois textes publiés le 4 septembre 1943 reprennent ces éléments et notamment l'idée de commissions paritaires. La corporation paysanne, dirigée par un Breton, le comte Budes de Guébriant, admet le principe de l'indemnité au fermier sortant, dans la tradition du domaine congéable. Les commissions paritaires sont incluses dans le projet de corporation paysanne : chaque syndicat local doit comporter des sections spécialisées paritaires composées de représentants des différentes catégories du monde agricole et rural. Ainsi, à côté des commissions paritaires employeurs/salariés, il existe des commissions propriétaires/fermiers ou propriétaires/métayers. Comme on le sait, cette tentative pour transférer une partie du pouvoir réglementaire aux « professions organisées » est balayée en même temps que le régime de Vichy.

De son côté, le Conseil national de la Résistance publie son programme le 15 mars 1944. Celui-ci prévoit « *un juste statut du fermage et des commissions paritaires* ». C'est la première fois que le terme de « statut » se substitue officiellement à celui de « propriété ». Plus qu'une différence d'objectifs concrets, il faut sans doute y voir une source d'inspiration d'idéologie opposée. Le droit de propriété renvoie à la révolution bourgeoise et au système politique et social qui en a résulté au XIX^{e} siècle : seuls les propriétaires avaient des droits à portée économique juridiquement protégés. Le socialisme s'est construit dans la contestation de ce système, en s'appuyant principalement sur les masses ouvrières exclues du droit de propriété sur les moyens de production. Il devait sans doute être exclu de l'esprit des militants communistes et socialistes du Conseil national de la Résistance de s'appuyer sur le droit de propriété pour définir des garanties aux fermiers et métayers qui constituaient l'un de leurs principaux points d'appui dans les campagnes d'avant-guerre

[20] *Cf.* délibération de l'Assemblée permanente des présidents de chambres d'agriculture de février 1937 s'opposant au contenu de la loi, tout en acceptant la seule indemnité de plus-value (même dossier).

[21] Le caractère " social " de cette dernière disposition conduit la Chambre à réserver le droit de préemption à des fermiers possédant moins de 50 hectares (art. 13).

([22]). Les origines du recours à la notion de « statut » ne paraissent en revanche pas évidentes. Les syndicats ouvriers de l'entre-deux-guerres sont opposés à cette notion pour les fonctionnaires qui demandent le droit de se syndiquer et de conclure des conventions collectives comme dans le secteur privé. C'est, en revanche, en 1941 que le régime de Vichy adopte le premier statut des fonctionnaires. A la Libération, c'est le général De Gaulle qui, après avoir accordé la liberté syndicale aux fonctionnaires et mis fin aux mesures discriminatoires, souhaite la mise en place d'un statut général de la fonction publique, afin d'éviter la politisation de l'administration… et, pour ce faire, il en confie la réalisation à son ministre d'État, Maurice Thorez ([23]).

On ne peut donc pas dire que la référence à la notion de statut ait une origine bien marquée, mais elle offre une alternative à la notion de propriété, tout en accordant en pratique certaines des prérogatives liées à la notion de propriété.

L'ordonnance du 17 octobre 1945, confirmée par la loi du 13 avril 1946, établit donc le statut du fermage qui organise un ensemble de droits pour le fermier : baux d'une durée au moins égale à 9 ans, droit à une indemnité de plus-value, droit au renouvellement du bail sauf cas de reprise par le propriétaire, droit de préemption en cas de mise en vente. Pour régler les conflits résultant de cette législation spéciale sont mis en place des tribunaux paritaires des baux ruraux dont la philosophie s'apparente à celle des conseils de prud'hommes.

Il est sans doute inutile de reprendre le détail de ces dispositions pour faire comprendre que le but principal recherché est la priorité accordée à la stabilité de l'exploitant et au développement de son exploitation, au détriment des prérogatives résultant de la faculté de disposer du propriétaire foncier. Il faut les conditions politiques et psychologiques particulières de la période de la Libération pour que l'unanimité se fasse sur un tel texte de loi, puisque même la droite la plus traditionnelle et les représentants de la grande propriété foncière votent cette réforme.

Parallèlement au statut du fermage est adopté un statut du métayage. La disposition essentielle concernant ce dernier mode de faire-valoir est dans la possibilité de sa négation par sa transformation automatique en fermage, à la demande de l'un des contractants. Ce sont les conditions sociales du métayage qui condamnent un type de contrat qui se situe techniquement à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant. La réprobation très répandue du métayage – que l'on peut interpréter comme une forme de salariat avec une certaine autonomie du travailleur et sa participation aux risques – est en effet liée à l'influence politique, sociale et morale que les grands propriétaires fonciers, adeptes de ce mode de faire-valoir, exerçaient dans les campagnes. Le recul du salariat dans la production agricole, la possibilité de recourir aux banques pour constituer un capital d'exploitation initial ([24]) et le développement du

---

[22] Sur les origines des zones d'influence des forces communistes et socialistes de l'entre-deux-guerres, lire notamment Philippe GRATON, *Les luttes de classes dans les campagnes*, Anthropos, 1971, 482 p.

[23] *Cf.* Yves THOMAS, *Histoire de l'administration*, La Découverte, 1995.

[24] Dans le modèle paternaliste du métayage, le propriétaire apporte non seulement la moitié du capital d'exploitation, mais souvent il sert de prêteur pour tout ou partie de la moitié censée être apportée par le métayer.

modèle de l'exploitant familial autonome, dont le capital d'exploitation devient l'élément essentiel de la production, ont en effet condamné un mode de faire-valoir considéré comme archaïque. De fait, sauf dans quelques régions ou cultures spécifiques, le métayage reculera rapidement après la Seconde Guerre mondiale.

Au cours des années 1950 et 1960, la question de la propriété culturale, appelée encore « propriété d'exploitation » reviendra souvent dans les débats agricoles. Les forces issues de la démocratie chrétienne s'y montreront souvent favorables, ainsi que la Section nationale des fermiers et métayers ([25]). En revanche, les représentants de la propriété foncière y voient toujours une atteinte au « droit naturel » de la propriété et une volonté « *de destruction d'un principe immémorial* » ([26]). Le projet sera abandonné, pas seulement du fait de l'opposition d'une propriété foncière en perte de vitesse, mais plus vraisemblablement parce que la catégorie des jeunes agriculteurs, de plus en plus influente dans les organisations agricoles, y voit une entrave supplémentaire à l'installation des jeunes qui seraient contraints d'investir un capital supplémentaire destiné à indemniser le fermier sortant.

Sur le plan juridique, la différence essentielle entre la notion de propriété et la notion de statut est dans la notion de cessibilité : la propriété commerciale est cessible, le droit au bail du fermier est en principe incessible. Mais cette différence est largement théorique : chacun sait que pour les bonnes terres, dans les régions riches, le transfert du droit au bail rural donne lieu à un "pas de porte" ou « dessous-de-table » qui peut parfois être important : c'est bien l'équivalent du fonds de commerce.

*
* *

Propriété commerciale et statut du fermage protègent des travailleurs « indépendants » vis-à-vis du propriétaire immobilier dans l'immeuble duquel ils peuvent exercer leur activité professionnelle. Ils ne sont donc, de fait, pas totalement indépendants et la poursuite de leur activité professionnelle est conditionnée par la poursuite de leurs baux. C'est parce que ceux-ci sont encadrés par des lois impératives, créant un ordre public social, qu'ils ont acquis une certaine sécurité et un certain contrôle sur la plus-value apportée à l'immeuble.

N'est-ce pas la situation faite aux salariés en contrats à durée indéterminée ? La différence reste grande si on raisonne en termes de modèles issus de la dichotomie créée par la révolution industrielle : d'un côté les petits producteurs marchands, maîtres de leurs conditions de production et de leurs produits ; de l'autre, les prolétaires dépossédés de leurs moyens de production, privés de tout pouvoir et dont la capacité de

[25] Un article de fond sur la question : Octave BAJEUX, sénateur du Nord et docteur en droit : "La Propriété culturale", *L'Oise agricole*, 21 novembre 1959 (archives CHT Nantes). Voir aussi la biographie d'Auguste VIAUD, ancien responsable de la Section nationale des fermiers et métayers, éditions du Centre d'Histoire du Travail de Nantes (à paraître).

[26] A CORBIN DE MANGOUX, " Encore la propriété dite "culturale" ", *La Renaissance agricole* (organe de la FNPA), août-septembre 1958.

travail est considérée comme une simple marchandise vendue à son coût de reproduction.

Le compromis fordiste ne changeait pas les rapports de pouvoir, mais permettait des conditions de rémunération en amélioration constante et une plus grande sécurité.

Les tendances contemporaines, quelque soit le jugement personnel que l'on peut porter à leur égard, tendent à réduire les différences entre travail dépendant et travail indépendant en faisant apparaître toute une gamme de situations intermédiaires : les producteurs agricoles intégrés aux entreprises agroalimentaires, les commerçants franchisés, les agents commerciaux salariés mais libres de leur emploi du temps et de tout contrôle autre que le résultat… Les nouveaux modes de management tendent à définir l'entreprise comme un réseau de compétences et à rendre floue la notion de subordination. Si l'on prend un cas extrême, le nouveau discours du MEDEF tend à définir l'entreprise comme une « association d'entrepreneurs » qui se différencient entre eux seulement par la nature de leurs compétences et de leurs apports… Le développement de la participation, de l'intéressement, de l'actionnariat salarié, des stocks-options, des retraites par capitalisation… tend à rendre floues les frontières entre le capital et le travail. En revanche, les conditions des travailleurs salariés connaissent des écarts de plus en plus grands, selon les secteurs, la taille des entreprises, le développement de la sous-traitance, le degré de précarité des contrats. La logique statutaire qui avait sous-tendu l'élaboration du droit du travail moderne est en voie de régression au profit de la logique contractuelle. Même les demandeurs d'emploi ou les rmistes n'échappent pas à cette logique du contrat individuel qui leur impose de nouvelles obligations. Le dernier accord sur l'assurance-chômage prévoit explicitement des garanties face au chômage qui concernent ceux qui ont tenté de créer une entreprise et qui ont échoué, ce qui démontre une volonté de dépasser le clivage entre travailleurs indépendants et salariés.

Un constat s'impose donc : pour ceux qui souhaitent rechercher les conditions juridiques permettant de (re)construire un statut professionnel et social satisfaisant pour tous les travailleurs de notre époque, n'y a-t-il pas lieu de regarder au-delà des frontières dessinées à l'époque de la révolution industrielle ?

3.2. Le débat parlementaire de 1851 sur le contrat d'apprentissage ou la liberté contractante acclimatée ([1])

Olivier Tholozan

La Seconde République française a laissé une image mitigée dans l'historiographie révolutionnaire. A l'hostilité ou au scepticisme de certains ([2]) s'opposent les interprétations plus favorables de M. Agulhon ([3]) ou de M.

[1] Les abréviations adoptées sont les suivantes : ANC : Assemblée nationale constituante - ANL : Assemblée nationale législative - CE : Conseil d'Etat - MU : Moniteur universel.

[2] Dès 1850, Karl MARX estime que la Commission du Luxembourg détient, seule, le mérite d'avoir révélé à l'Europe « le secret de la Révolution du XIX^e^ siècle : l'émancipation du prolétariat », in *Les luttes des classes en France 1848-1850*, cité d'après le texte donné in F. FURET, *Marx et la Révolution Française*, p. 233. Par contre, le gouvernement républicain n'a pas abouti à « transformer révolutionnairement le monde ». Il raille d'ailleurs la « *fraternité* » proclamée qui vole en éclat lors des journées de juin, ibid., p. 234. A ses yeux, cet artifice idéologique ne faisait que masquer « *l'ordre bourgeois* », ce « *monstre* », ibid., p. 236. Les historiens du politique ne sont guère plus élogieux. Pour P. BASTID, « la Seconde République est morte de ne s'être pas disciplinée dès l'origine. Elle a plus effrayé qu'elle n'a réalisé », in *Doctrines et Institutions politiques de la Seconde République*, Hachette, 1945, Tome II, p. 314. ; J-J. CHEVALLIER et G. CONAC cantonnent sa constitution à « une juxtaposition de principes contradictoires, une " mosaïque", une cacophonie politique », in *Histoire des Institutions et des régimes politiques de la France de 1789 à nos jours*, Dalloz, 1991, 8ème éd., p. 200, n° 165. Ce jugement fait écho à celui de J. GODECHOT : « La constitution de 1848 apparaît comme une oeuvre assez disparate et peu réaliste », in *Les Constitutions de la France depuis 1789*, Garnier-Flammarion, 1979, p. 261. Cependant cet auteur reconnaît que ce n'est pas « la cause fondamentale de l'échec de la Constitution ». A ses yeux, le vice du régime réside plutôt dans l'élection présidentielle de Louis Napoléon Bonaparte*, ibid*., p. 262. On retrouve une position tout aussi sceptique chez M. MORABITO pour qui la Constitution de 1848 est une « synthèse risquée », in *Histoire constitutionnelle et politique de la France (1789-1958)*, Montchrestien, 1998, 5ème éd., p. 228. De loin le plus définitif, F. FURET reproche à la République de 1848 de n'avoir été que « le terrain où s'affrontent les fantômes des trois monarchies passées » et de n'avoir pas su maîtriser « l'héritage d'identité » révolutionnaire dont elle était le dépositaire, in *La Révolution (1814-1880)*, Pluriel-Hachette, 1988, Tome II, p. 310.

[3] M. AGULHON, *1848 ou l'apprentissage de la République (1848-1852)*, Seuil, 1973.

David ([4]). Il faut avouer un certain malaise de l'historien lorsqu'il examine le bilan de la réforme sociale opérée par le régime de 1848. Le défilé chronologique des lois laisse quelque peu sur sa faim : il apparaît que la « *République excessive* » avant les journées de juin, si favorable aux ouvriers, passe le relais à une « *République insuffisante* » à l'égard des intérêts des classes laborieuses avant que la révolution ne s'achève dans une « *République épuisée... attendant l'Empire* » ([5]).

Il reste que la mémoire républicaine ne saurait faire l'économie de ce passage obligé de la modernité que constitue 1848 : modernité politique mais surtout modernité sociale. De fait, si la discussion a pu porter sur la date de naissance d'une histoire contemporaine du droit du travail, nul ne contestera que la république de 1848 constitue l'un de ses principaux chapitres. Cette conviction se fonde sur le fait que la question sociale, par le biais du droit au travail, se trouve au centre des discussions politiques de l'époque ([6]).

Dès le 25 février 1848, le Gouvernement provisoire s'était engagé à « *garantir le travail à tous les citoyens* » ([7]) et le 27 février étaient établis les Ateliers nationaux. Après les avoir supprimés, les républicains modérés de l'Assemblée constituante reviennent à une conception moins audacieuse, exempte de toute connotation socialiste. L'article 8 du Préambule de la Constitution de 1848 reprend l'idéal de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1793 : La République doit l'assistance aux citoyens nécessiteux notamment en leur procurant du travail dans les moyens de ses ressources ([8]). Afin de garantir la liberté du travail et de l'industrie, l'article 13 de la Constitution prévoit que la société favorise et encourage le développement du travail.

Ce programme économique flou, teinté d'un libéralisme bridé, était difficile à appliquer, ne serait-ce que du fait des circonstances de crise économique. Refusant la voie d'une révolution socialiste, alors redoutée, l'Assemblée constituante et l'Assemblée législative semblent avoir préféré continuer et accentuer la timide politique sociale amorcée sous la monarchie de juillet. Sur le plan juridique, il s'agissait d'adapter le droit libéral aux problèmes créés par l'industrialisation naissante et par la démocratisation politique issue du suffrage universel et de l'accès des ouvriers à la composition des prud'hommes. Au fond, en estimant que le régime de 1848 n'avait fait que

---

[4] M. DAVID, *Le printemps de la fraternité, genèses et vicissitudes (1830-1851)*, Aubier, Collection Historique, 1992.

[5] *Cf.* les intitulés de G. AUBIN, du même et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au droit du travail*, PUF - Droit Fondamental, 1995, n° 183, 184, 187, 188.

[6] J. DONZELOT considère même qu'avec 1848 émerge la question sociale, cf. *L'invention du social : Essai sur le déclin des passions politiques*, Seuil, 1994, p. 21-72. Mais cette interprétation a l'inconvénient d'opérer une rupture sans en montrer les prodromes les plus évidents. Dès la révolution les problèmes du travail sont évoqués ne serait ce que dans l'idéologie de 1793 qui aura tant de poids sur les esprits de 1848. Au demeurant, le départ de la législation sociale sous la monarchie de juillet est occulté par l'hypothèse de J. Donzelot.

[7] Cité par P. BASTID, *op. cit*., Tome I, p. 130.

[8] L'article 21 de la déclaration en tête de la constitution de 1793 précise que la société doit la subsistance aux citoyens malheureux (notamment) en leur procurant du travail.

« *s'adapter aux conditions de la société bourgeoise* », Marx ([9]) déforme les intentions des acteurs de l'époque. En réalité, il semble bien que la République ait plutôt essayé d'adapter le droit « *bourgeois* » au nouveau contexte politique et social.

La loi de 1851 sur le contrat d'apprentissage en est un parfait exemple. Elle procédait des exigences posées par l'article 13 de la Constitution disposant que l'un des principaux moyens de la société pour développer le travail est l'éducation professionnelle. La manifestation la plus élémentaire de ce type d'enseignement, alors peu développé en France ([10]), résidait dans la pratique dispensée à l'apprenti par un maître. Au milieu du XIX^{e} siècle, les timides dispositions de la loi du 22 germinal an XI sur l'apprentissage étaient inadaptées ([11]). Elles encourageaient l'incurie des maîtres pourtant décriée dès l'abrogation des corporations ([12]). Prolongeant une tentative avortée sous la monarchie de juillet ([13]), la Constituante avait évoqué à nouveau le problème ([14]). Il revient toutefois à l'Assemblée législative d'avoir adopté une loi, le 22 février 1851, promulguée le 4 mars de la même année ([15]).

Elle est l'exemple même d'un texte technique, issu d'un élan originaire de la monarchie de juillet, qui doit beaucoup à l'action conjuguée du Conseil d'Etat ([16]), du gouvernement et des commissions parlementaires ([17]), et ce, après enquêtes auprès des instances professionnelles. Ses références avouées semblent avoir plutôt été tirées des exemples anglais ou germaniques ([18])

---

[9] *Op. cit.,* p. 235.

[10] P. QUEF, *Histoire de l'apprentissage. Aspects de la formation technique et commerciale*, L.G.D.J., 1964, p. 126-144. et B. CHARLOT et N. FIGEAT, *Histoire de la formation des ouvriers 1789-1984*, Minerve, 1985. Il faut également citer l'étude régionale de D. BARROERO, *L'enseignement technique à Marseille de 1815 aux années 1960*, Thèse, Faculté des Lettres, Aix-en-Provence, 1995.

[11] Seuls les articles 9, 10 et 11 du titre III de la loi sont consacrés à l'apprentissage.

[12] P. QUEF, *op. cit*., p. 126-134.

[13] Présentation d'un projet de loi du ministère de l'agriculture et du commerce aux Conseils généraux de l'agriculture, des manufactures et du commerce, session de 1845-1846, MU 29 décembre 1845, p. 2886-2887.

[14] Projet Peupin du 9 août 1848 repris pour l'essentiel par le Comité de travail de la constituante en 1849, Rapport de Parieu, séance ANC, 12 février 1849, 3ème supplément, MU 20 février 1849, n° 51, p. 567-570.

[15] MU du 4 mars 1851, p. 641.

[16] Un dossier complet sur l'élaboration en Section puis en Assemblée plénière du projet de loi sur l'apprentissage délibéré le 23 janvier 1850, après consultation du gouvernement, par le Conseil d'Etat se trouve dans la Collection d'imprimés de travail du Conseil d'Etat, 1849-1870, cote bib. du CE 9980/1, projet N° 35 et annexes, Section de législation n° 2494.

[17] L'économie générale du texte proposé par le ministère de l'agriculture et du commerce en 1845 est proche de celle du Comité de travail de l'Assemblée nationale constituante et de celle du rapporteur de la Commission d'assistance de l'Assemblée nationale législative. La collaboration entre cette dernière et le gouvernement est, quant à elle, attestée dès la seconde délibération devant l'Assemblée. A cette occasion, la discussion est ajournée pour permettre au gouvernement de se concerter avec la commission à propos du projet de loi proposé à la discussion parlementaire, Séance ANL du 28 janvier 1851, 2ème supplément au MU du 29 janvier 1851, n° 29, p. 298.

[18] Les exemples anglais et germanique sont particulièrement utilisés dans le rapport de Parieu précité, passim. L'exemple britannique est aussi visé par Madier-Monjau pendant la discussion de la loi, Séance ANL du 22 février 1851, MU du 23 février 1851, p. 562.

que de l'ancien droit français ([19]) qui connaissait pourtant le contrat d'apprentissage ([20]). Le libéralisme modéré infuse également largement la loi. C'est que la plupart des hommes qui ont contribué à son élaboration partageaient ce même credo. Il en va ainsi de François Etienne Mollot, avocat puis juge, féru de droit industriel ([21]), qui avait publié en 1845 un ouvrage sur le contrat d'apprentissage ([22]), véritable bréviaire utilisé lors des travaux des assemblées ([23]). Les mêmes idées politiques se retrouvent aussi chez les parlementaires qui ont le plus oeuvré à l'élaboration de la loi de 1851 ([24]). Le modérantisme de ce texte explique vraisemblablement qu'il n'ait pas entraîné de débats houleux ou trop tranchés au sein de l'hémicycle ([25]).

---

[19] Sur l'hostilité à l'égard de l'ancien régime voir le rapport de Section du CE, *op. cit*., p. 4. Tout en admettant les excès du libéralisme économique pur en matière de relations de travail, le rapporteur de la Commission d'assistance Callet exalte devant l'Assemblée législative la législation révolutionnaire qui a aboli l'ancien régime corporatif, voir Séance ANL du 26 décembre 1850, 2ème supplément au MU du 5 janvier 1851, n° 5, p. 32. Seul de Parieu semble conserver une admiration pour l'ancien régime corporatif et cherche à tirer profit de cette expérience du passé, rapport du Comité de travail de la Constituante précité, p. 567.

[20] Parmi une bibliographie abondante, il faut citer R. AUBENAS, *Cours d'histoire du droit privé : Contrats et obligations d'après les actes de la pratique*, Aix-en-Provence, La pensée universitaire, 1956, Tome V ; P. DIDIER, « Le contrat d'apprentissage en Bourgogne au XIVe et XVe siècles », *Revue historique de droit français et étranger*, 1976, p. 36 et s. ; Pour le Moyen-âge, *voir* la bibliographie de J-L GAZZANIGA, *Introduction historique au droit des obligations*, PUF - Droit fondamental, 1992, p. 169. Pour le XVIIIe siècle, *voir* B. GALLINATO*, Les corporations à Bordeaux à la fin de l'Ancien régime. Vie et mort d'un mode d'organisation du travail*, Presses Universitaires de Bordeaux, 1992, p. 65-105, ainsi que la bibliographie, *ibid*., p. 125.

[21] P. LAROUSSE, *Grand dictionnaire universel du XIXe siècle,* Paris, Administration du grand dictionnaire universel, Tome XI.

[22] *Le contrat d'apprentissage expliqué aux maîtres et aux apprentis selon les lois, règlements et usages*, Paris, Imprimerie J-B. Gros, 1845, 94 p., réédité, Paris, L. Colas, 1847, 108 p.

[23] Bien que simple citoyen en 1848, il avait fait imprimer un amendement au projet Peupin qu'il souhaitait faire parvenir à l'Assemblée constituante, Assemblée nationale. Comité du travail, *Amendement au projet du citoyen Peupin sur le contrat d'apprentissage proposé par le citoyen Mollot*, Paris, 1848. Cet auteur est abondamment cité par DE PARIEU, projet précité, passim.

[24] Henri Alexandre Peupin qui avait saisi la Constituante du problème de l'apprentissage était un ancien Horloger. Candidat républicain à la Constituante en 1848, il était un adversaire des doctrines socialistes et votait avec la majorité conservatrice de l'Assemblée, P. LAROUSSE*, op. cit*., Tome XII. M.L.P.F. Esquirou de Parieu, qui rapporta le projet de loi sur l'apprentissage devant le Comité de travail de la Constituante, était aussi un élu républicain. Mais il votait tantôt avec les républicains modérés tantôt avec les monarchistes conservateurs. Il fut hostile à la reconnaissance du droit au travail et à l'impôt progressif. Il bascula en faveur de Louis Napoléon Bonaparte dont il sera l'un des ministres sous le second empire, ibid.. Enfin, Pierre Auguste Callet, rapporteur du projet à la Commission d'assistance de la législative, était un romancier, pamphlétaire et un journaliste qui avait d'abord subi l'influence de Buchez. Elu comme républicain, il s'éloigna de ce dernier et siégea à droite comme candidat conservateur, votant avec les monarchistes, M. PREVOST et Roman D'AMAT, *Dictionnaire de biographie française,* Paris, Letouzey et Ané, 1956, Tome VII..

[25] La première délibération devant l'Assemblée législative n'a fait l'objet d'aucun débat. Les parlementaires semblent avoir été surpris par l'arrivée du texte à l'ordre du jour ou peu intéressés par le problème ; personne ne prend la parole ! Le président propose une seconde délibération, Séance ANL du 22 janvier 1851, 1er supplément au MU du 23 janvier 1851, n° 23, p. 231. Cette dernière consiste en une lecture de la proposition de la commission qui reste peu amendée ou débattue, Séance ANL du 3 février 1851, MU du 4 février 1851, p. 362-364 et Séance ANL du 22 février 1851 précitée p. 562-566. Il semble que le travail mené en amont par le gouvernement et les commissions parlementaires ait paru suffisant.

Il ne faudrait pas en conclure que cette loi reste un texte insipide, pâle et simple application des principes contractuels classiques aux relations d'apprentissage. Un signe en atteste : elle a été peu appliquée bien qu'elle ne soit pas restée lettre morte ([26]). C'est dire que la neutralité du texte à l'égard des parties contractantes devait apparaître plus que douteuse, même si le vocabulaire du Code civil semble persister pour régir le contrat d'apprentissage.

En réalité, la théorie contractuelle est utilisée pour établir un dispositif protecteur des intérêts de la partie contractante la plus faible : l'équilibre du contrat est réorienté au profit de l'apprenti. Les obligations ne découlent plus de la volonté des parties comme l'impliquent l'article 1134 du Code civil et son interprétation libérale à partir de 1830 ([27]). Elles sont le fruit de la volonté de l'Etat.

En effet, en 1851, l'acte juridique créant les relations d'apprentissage devient un véritable contrat spécial. Les obligations juridiques qui en découlent sont elles-mêmes fortement encadrées par l'action de l'Etat. Autant d'aspects de la loi qui ont dérouté les commentateurs ([28]) et qui ont cependant le moins vieilli.

I. - LA CONSÉCRATION D'UN VÉRITABLE CONTRAT SPÉCIAL D'APPRENTISSAGE

[26] A titre indicatif, le Répertoire Dalloz fait mention de quelques décisions de jurisprudence des tribunaux de paix, D. et A DALLOZ, *Répertoire méthodique et alphabétique de législation de doctrine et de jurisprudence,* Tome XXXIV, 2ème partie, p. 2088-2092.

[27] J-L HALPÉRIN, *Histoire du droit privé français depuis 1804*, PUF - Droit Fondamental, 1996, p. 145-146, n° 93.

[28] Dominique Salanson estime que le législateur de 1851 n'a pas considéré que le contrat d'apprentissage était obligatoire, Le contrat d'apprentissage, Thèse droit, Paris, 1909. Cette thèse erronée était condamnée par la chambre criminelle de la Cour de cassation. Elle avait jugé que la qualité d'apprenti découle du contrat signé entre ce dernier et son patron, conformément à la loi du 22 février 1851, *Crim. (Min. pub./ Prillaud) 9 février 1856*, DP. 1856. 1. 184. Jean de Lacoste de Lareymondie est dérouté par cette catégorie contractuelle et n'évite pas la contradiction. Il estime que le législateur de 1851 n'a pas souhaité imposer aux parties de passer un contrat d'apprentissage. Pourtant, il admet que, même sans contrat, les obligations prévues par la loi de 1851, qui réglementent les conventions entre maîtres et apprentis, s'imposent aux parties, *Le contrat d'apprentissage. Etude de la législation française*, Thèse droit, Poitiers, 1906, p. 35-36. Jules DASSONVILLE a mieux saisi l'esprit de l'institution. A ses yeux, il y a « philosophiquement » et a fortiori juridiquement un contrat d'apprentissage dès qu'il y a des relations volontaires entre un maître et un apprenti, *Le contrat d'apprentissage et son régime légal*, Thèse en droit, Lille, 1904, p. 77. Mais tout en admettant qu'il s'agit d'un contrat sui generis, il essaie de le rapprocher d'autres contrats spéciaux connus pour en dégager le régime juridique. Il montre ainsi qu'il a du mal à admettre la stricte spécificité du contrat d'apprentissage, *ibid.*, p. 81-82. Il renoue ainsi avec les difficultés que connurent les hommes du XIXe siècle à l'encontre de cette catégorie juridique, *cf. infra*.

Afin de déterminer un régime juridique idoine, le législateur ([29]) a dû tenter de définir juridiquement le contrat d'apprentissage. La tâche ne fut pas aisée car il s'agissait d'un Janus juridique à la fois contrat et acte conférant au maître une autorité de nature bien particulière, proche de celle du père.

A. L' essence contractuelle de l'apprentissage

La loi de Germinal an XI ne consacre pas complètement la différence entre le contrat d'apprentissage et le contrat liant ouvriers et patrons. Les rares dispositions sur les apprentis sont noyées dans le titre III relatif aux obligations entre les ouvriers et ceux qui les emploient. Même si la situation de faiblesse d'un jeune contractant n'est pas complètement ignorée, la même logique strictement économique prévaut dans l'esprit du législateur, qu'il s'intéresse au travail des mineurs ou des majeurs. Pour le rapporteur devant le corps législatif, Regnaud, les conventions entre maîtres et apprentis « *ont pour objet de créer l'instrument du travail, d'en multiplier les agents* » ([30]). Les dispositions sur la protection de l'enfant en apprentissage restent limitées ([31]). Le Code de 1804, qui dessine les contours du contrat de louage de services applicable aux relations de travail, ne change rien à cette confusion des genres.

Il faut attendre les années 1840 pour assister à un changement consécutif à l'intérêt croissant pour la protection de l'enfance exploitée. Dès 1845, il est admis qu'en matière de relations d'apprentissage, *« le législateur doive intervenir* », bien qu'aucun texte législatif n'aboutisse ([32]). Au début de la Seconde République, le rapporteur à la Constituante, Parieu, justifie la spécificité du contrat d'apprentissage en disant que « *le principe général de la liberté des conventions (...) n'a pas dispensé le législateur de tracer à chaque contrat des règles particulières, soit pour en définir la nature, soit pour protéger contre leurs propres entraînements les parties qui les forment* ». Il précise que « *l'utilité de ces diverses règles relativement à chaque contrat est d'autant plus grande que ce contrat...intervient entre personnes moins capables de stipuler avec précautions les conventions qui les intéressent* » ([33]). Cette légitimation de l'interventionnisme étatique en matière contractuelle doit conduire à mieux caractériser le contrat d'apprentissage. Parieu constate fort justement que si le louage de services a lieu pour un temps périodique assez court, l'apprentissage comporte un engagement à plus long terme ([34]). Ce critère ne pouvait justifier à lui seul

---

[29] Ce terme est utilisé ici au sens large pour désigner les organes constitués (Conseil d'Etat, Gouvernement et Assemblée) qui ont concouru à l'élaboration de la loi.

[30] Séance du 10 Germinal an XI (31 mars 1803), A. P., 2ème série, Tome IV, p. 549.

[31] L'article 9, 1° reste elliptique prévoyant une résolution du contrat en cas d'inexécution des engagements de part et d'autre. L'article 9, 2° reconnaît le résolution du contrat en cas de mauvais traitements du maître. L'article 10 admet des dommages et intérêts si le maître refuse le congé d'acquit à l'apprenti. Aucune autre disposition ne protège spécifiquement l'apprenti.

[32] Projet de loi sur l'apprentissage du Ministre de l'agriculture et du commerce précité, p. 2886.

[33] Rapport Parieu précité, p. 567.

[34] *Ibid.,* p. 568.

l'existence d'une distinction entre les deux contrats. Il fallait caractériser juridiquement l'opération en jeu dans le contrat d'apprentissage.

Mais l'analyse était loin d'aller de soi car les liens réunissant l'apprenti et le maître faisaient intervenir différentes notions du droit. Il est possible de déceler un certain embarras des Conseillers d'Etat qui admettent que le contrat d'apprentissage « *participe à la fois du louage d'ouvrage ou d'industrie (...) de la vente et de l'échange* » ([35]). Le législateur de 1851 a donc été contraint de donner une définition légale. Reprenant en grande partie la formulation du Comité de travail de la Constituante, la Commission d'assistance de la législative sera à l'origine de l'article 1 de la loi de 1851 qui dispose que le contrat d'apprentissage est celui par lequel, un fabricant, un chef d'atelier ou un ouvrier s'oblige à enseigner la pratique de sa profession à une autre personne, qui s'oblige en retour à travailler pour lui ; le tout à des conditions et pendant un temps convenu ([36]).

Cette formulation, plus large ([37]) que celle proposée par le gouvernement ([38]) devait être complétée par une dernière précision : l'article 2 de la loi, prévoyait que le contrat devait être écrit. Cette disposition était loin de faire l'unanimité des enquêtes réalisées auprès des instances professionnelles. Inspiré par le projet esquissé sous la monarchie de juillet ([39]), encouragé par le Conseil d'Etat ([40]), le gouvernement l'avait imposée ([41]) refusant d'y voir un frein à la conclusion du contrat ([42]). Il reste que les résistances rencontrées expliquent que finalement subsiste dans la loi la possibilité subsidiaire de passer un contrat verbal, sans que cette exception n'ait entraîné de débats. Mais dans ce dernier cas la preuve testimoniale était régie par le livre III, titre III du Code civil sur les contrats et les obligations conventionnelles en général. La précision était due à la plume du célèbre juriste Valette, alors membre de l'Assemblée législative qui avait aussi fait ajouter que la convention écrite pouvait être passée par acte public ou sous seing privé ([43]). Cela était loin d'être innocent. En effet, l'article 1781, tant

---

[35] Rapport CE adopté en Assemblée plénière, réf. précité p. 3.

[36] Comparer, la proposition du Comité de la constituante, Rapport de Parieu précité, p. 569 (article 1) et celle de la Commission d'assistance de l'assemblée législative, Rapport A. Callet précité, p. 33 (article 1).

[37] Pourtant la profession des marchands, englobée dans la définition du Comité de la constituante (*réf. précit.*), ne sera finalement pas retenue dans la loi. L'art de la vente ne semble pas avoir été considéré comme un métier dont la pratique soit "enseignable".

[38] En effet, ce dernier voulait enfermer la loi dans le cadre des relations d'un simple maître et d'un apprenti, rappelant ainsi par trop l'ancien régime sans tenir compte de l'évolution de la structure sociale du travail. Voir Article 1 du projet présenté par le ministre de l'agriculture Dumas à la Séance de l'Assemblée nationale législative du 4 mars 1850, Moniteur universel du 8 mars 1850, 2ème supplément au n° 67, p. 802.

[39] Rapport de 1845 du ministre de l'agriculture et du commerce précité, article 2.

[40] Rapport du CE adopté en Assemblée plénière précité, p.7.

[41] Moniteur Universel du 8 mars 1850 précité, p. 802.

[42] Cette crainte animait de Parieu qui justifiait ainsi le maintien du contrat verbal, rapport du Comité du travail de la Constituante précité, p. 568.

[43] Séance ANL du 3 février 1851 précitée, p. 362.

décrié mais maintenu sous la seconde République ([44]), qui conférait au serment du maître la seule force probatoire en matière de salaire prévu dans un contrat de louage de services, ne s'appliquait plus de ce fait au contrat d'apprentissage. La finalité protectrice de cette institution s'en trouvait renforcée.

Les précisions données par la loi de 1851 n'allaient pourtant pas suffire à dissiper un malaise à l'égard de cette catégorie juridique sui generis du droit privé. Malaise dont on peut trouver la trace dans le répertoire Dalloz où le contrat d'apprentissage est rapproché du contrat innommé facio ut facias du droit romain, lorsqu'il est dépourvu d'un prix en argent ([45]). C'est que le législateur de la Seconde République s'était efforcé de conférer aux liens noués entre l'apprenti et le maître une certaine ambivalence.

B. Un acte de tutelle

En 1851, les gouvernants ont désiré que le contrat d'apprentissage confère au maître une autorité sur l'apprenti proche de celle du chef de famille, renouant ici sans vraiment l'avouer avec la tradition corporative d'ancien régime ([46]). Cette concession au paternalisme ambiant en matière de travail, est clairement justifiée par Parieu pour qui *« l'éducation de l'apprenti (...) ne se borne pas à exercer l'œil et le bras de l'apprenti, comme on fera d'une machine intelligente (...) elle crée une sorte de tutelle pour l'enfant »* ([47]). Cette dimension est déterminante puisqu'elle en vient à conditionner formellement l'acte passé par l'apprenti. En effet, la forme écrite est exigée dans le rapport du Conseil d'Etat car « *le contrat d'apprentissage est un acte important de tutelle, qui engage la liberté de l'enfant souvent pour plusieurs années* » ([48]). Il apparaît comme un véritable « *contrat de famille* » ([49]). Etrange notion, en vérité, lorsque l'on songe qu'une convention entre un parent et son enfant mineur était interdite. D'ailleurs, c'était le représentant légal qui engageait l'apprenti et signait la convention avec le maître. Au reste, comment justifier qu'un contrat, même passé entre le maître et le représentant légal du mineur, ait pu déférer une autorité que seule une longue procédure pouvait attribuer. De quel type d'autorité parlait-t-on lorsque on était prêt à admettre que si *« l'obéissance et le respect »* était la dette de l'apprenti dans « *l'ordre moral* », le « *travail selon son aptitude et selon ses forces* » était « *sa dette dans l'ordre matériel* » ([50]) ? L'amour paternel pouvait-t-il se concilier avec l'intérêt d'un patron ? Le doute était permis au cours d'une période de l'histoire où l'exploitation des enfants ouvriers était tant décriée.

---

[44] A. CASTALDO, « L'histoire juridique de l'article 1781 du Code civil : le maître est cru sur son affirmation », *Revue Historique de Droit Français et Etranger*, Avril-juin 1977, n° 2, p. 227-228.
[45] D. et A. DALLOZ, *op. cit*., Tome XXVII, p. 680, n°56.
[46] Sur ce paternalisme du maître dans l'ancienne France, *voir* B. GALLINATO, *op. cit*., p. 87.
[47] Rapport de Parieu du Comité de travail de la Constituante précité, p. 568.
[48] Rapport CE délibéré en Assemblée plénière précité, p. 7.
[49] *Ibid*., p. 3.
[50] Rapport Dumas précité, p. 802.

On comprend que le rapporteur à la législative, Callet, ait tenté de défendre l'image du maître «*bon père de famille »*, véritable« *esprit (...) de toute la loi* », qui devait finalement triompher dans l'article 8 de la loi. Le plaidoyer du parlementaire constitue l'un des morceaux de bravoure d'un paternalisme irréaliste, alors fort en vogue, encore empreint d'une mentalité inavouée d'ancien régime. L'atelier est présenté comme un lieu où sont dispensés non seulement l'enseignement d'une pratique mais encore une « *éducation morale qui doit influer sur le reste de (la) vie* » de l'apprenti. Cet endroit « *touche de près au foyer domestique* ». La maison du maître « *remplace pour (le jeune homme) celle du père de famille* ». Quant aux relations entre le maître et l'apprenti, elles « *ont quelque chose d'intime* » ([51]) et tiennent au « *mystère des relations domestiques* » ([52]).

Plus pragmatique, le parlementaire estime que la notion de père de famille, tirée de l'article 450 du Code civil sur l'administration sous tutelle pourrait être transposée en matière d'apprentissage. Elle permettrait « *d'éclairer le maître, comme elle éclaire le tuteur, sur la nature de ses devoirs et l'étendue de sa responsabilité (ainsi que de) sous entendre d'autres obligations* » ([53]). Au fond, Callet proposait d'utiliser la notion civiliste de bon père de famille de la même façon que peut l'être ce qui aujourd'hui est qualifié de standard juridique. Mais là encore, il faut remarquer que la mission d'un tuteur n'a rien de commun avec les intérêts d'un patron dans un pays en voie d'industrialisation. Il reste que le paternalisme était trop fort au milieu du XIX*e* siècle pour qu'une telle assimilation ne triomphe. Au demeurant, cette conciliation entre les intérêts égoïstes de deux contractants et l'altruisme du tuteur a pu paraître tout à fait admissible à l'époque, alors que les relations entre pères et enfants n'avaient pas été conçues par les rédacteurs du Code civil sans l'influence d'un certain matérialisme sensualiste, peu enclin aux élans du cœur ([54]).

C'est pourquoi certains juges n'ont pas pris à la légère le devoir de surveillance paternelle du maître ([55]). Quelques tribunaux de paix sont même arrivés à concilier les intérêts du maître/patron avec l'altruisme du maître/père. Ainsi, ont-ils utilisé la fonction paternelle du maître pour renforcer la solidarité matérielle entre ce dernier et l'apprenti. Les juges invoquaient la notion de bon père de famille, visée dans la loi de 1851, pour renforcer la justification tirée de l'article 1384 du Code civil qui permettait d'étendre la responsabilité du maître aux cas d'actes délictueux des apprentis ([56]). Le raisonnement ne manquait pas de logique puisque l'article 1384

---

[51] Rapport Callet précité p. 32.

[52] Intervention Callet, Séance ANL du 22 février 1851, réf cit., p. 561.

[53] Rapport Callet précité, p. 33.

[54] X. MARTIN, « *A tout âge. Sur la durée du pouvoir des pères dans le Code Napoléon* », Revue d'Histoire des Facultés de droit et de la Science juridique, 1992, vol. 13, p. 227-301 - du même auteur, « *Fonction paternelle et Code Napoléon* », Annales historiques de la Révolution française, juillet septembre 1996, n° 305, p. 465-475.

[55] *Voir,* à titre indicatif, les décisions du Conseil des prud'hommes de la Seine prononcées en 1856 et 1868 et citées par J. DASSONVILLE, *op. cit.,* p. 166.

[56] *Voir* la jurisprudence des tribunaux de paix des années 1860 répertoriée, avec texte in extenso, dans le *Répertoire Dalloz*, *op.cit*., Tome XXXIV, partie II, p. 2089-2090.

réglementait tant la responsabilité des parents à l'égard de leurs enfants que celle des maîtres à l'égard de leurs domestiques et préposés.

Etrange assimilation aux yeux du contemporain que ce rapprochement entre une convention d'apprentissage et un acte de tutelle. En tous les cas, elle permettait au législateur de la Seconde République de caractériser toute la spécificité de ce nouveau contrat spécial dont le contenu était surdéterminé par la volonté étatique.

II. - UN RÉGIME JURIDIQUE CONTRACTUEL LARGEMENT CONDITIONNÉ PAR LA VOLONTÉ ÉTATIQUE

Avec la loi de 1851, la volonté des parties fait de moins en moins le contrat. Il appartient au législateur de déterminer précisément les obligations. Quant au mécanisme de sanction de la convention, il incite le juge à accroître son emprise guidée par la loi sur le contrat.

A. Une définition législative précise des obligations

Au cours de la discussion de la loi de 1851, les parlementaires se sont demandé quel organe de l'Etat devrait être compétent pour définir les obligations des maîtres et des apprentis. Le représentant socialiste Benoît, fort de l'appui de Raspail et d'autres membres de la gauche, proposait que le contrat d'apprentissage soit conclu aux conditions conformes aux bases réglementaires arrêtées par les Conseils de prud'hommes. A ses yeux, l'inégalité des parties contractantes serait ainsi corrigée et la protection de l'apprenti mieux assurée. Il rappelait également que la législation sur le travail était en grande partie fondée sur la diversité des usages locaux. Il s'insurgeait donc contre une loi uniforme incapable de respecter la pluralité des activités et des intérêts de chaque industrie dont la conjugaison et la complémentarité seraient mieux assurées par la jurisprudence diversifiée des prud'hommes en vertu du triptyque socialiste : « *solidarité, unité, association* » ([57]).

Les idées de Benoît frappaient de plein fouet le dogme révolutionnaire du monopole parlementaire de l'établissement des normes ainsi que la prohibition faite au juge de statuer par voie de règlement prévue à l'article 5 du Code civil. D'ailleurs, il se vit opposer le spectre d'« *une réglementation des anciennes jurandes* » ([58]). L'Assemblée législative manifestait également une certaine méfiance à l'égard des Conseils de prud'hommes dont le recrutement venait d'être démocratisé, craignant des débordements politiques

[57] Séance ANL du 22 février 1851 précitée p. 561. Il reprit sa proposition lors de Séance ANL du 3 février 1851 précitée, p. 362.

[58] Intervention de Callet, Séance ANL du 22 février 1851 précitée, p. 561.

([59]). Il revint donc aux parlementaires eux-mêmes d'édicter les obligations du contrat d'apprentissage. Leur contenu, mérite peu de commentaires tant il a déjà été glosé et sévèrement critiqué pour sa faiblesse ([60]).

Pour l'apprécier objectivement, il faut en fait en mesurer l'étendue à l'aune de la loi de 1841 sur le travail des enfants, ne serait-ce que parce qu'elle hantait les esprits pendant les débats sous la Seconde République. Le texte de 1851 reste en deçà de la loi de la monarchie de juillet lorsqu'il ne prévoit pas d'âge minimum de l'apprenti. Non sans quelques embarras, le rapporteur Callet justifiait cette absence en invoquant des arguments aussi hétéroclites que le risque de violation de la loi ou la volonté de ne pas reproduire l'interdiction d'ancien régime d'accès à des professions industrielles à des personnes alors astreintes au chômage ([61]). Inversement, le législateur de la Seconde République a accepté de retenir la prohibition du travail de nuit prévue par la loi de 1841 pour les enfants âgés de moins de 17 ans ([62]). De la même façon, l'interdiction du travail des moins de 16 ans, les dimanches et jours de fêtes reconnues et légales, est commune aux deux lois et ne fait que prolonger l'application constante par les juridictions de la loi du 18 novembre 1814 sur le repos dominical jusqu'en 1880 ([63]).

La confrontation des lois de 1841 et de 1851 ne se réduit cependant pas à mettre à jour un simple rapport univoque d'imitation ou de différenciation. Ainsi, la loi de 1851 est bien plus progressiste en admettant que jusqu'à 14 ans le travail ne saurait excéder 10 heures mais plus rétrograde en imposant un tel horaire aux enfants de moins de 13 ans ([64]). On retrouve une ambivalence similaire, lorsque le texte de la Seconde République prévoit que le jeune travailleur peut jusqu'à 16 ans demander sur sa journée de travail le temps de son instruction, tout en admettant que ce dernier ne saurait excéder 2 heures. En effet, la loi de 1841 imposait l'obligation scolaire au moins de 13 ans sans limite de temps ([65]).

Au fond, la loi de 1851 ne fait oeuvre d'originalité en matière de protection sociale que de façon limitée. L'un de ses apports essentiels réside dans la garantie contractuelle corrélative à l'exigence de l'écrit prévue par l'article 3 de la loi. Cette disposition impose les mentions obligatoires à insérer dans

---

[59] Sur les craintes de voir la jurisprudence des prud'hommes varier au gré « *des combinaisons politiques et des hasards d'une élection* », Rapport Callet précité, p. 33 et la dénonciation de cette hostilité de la part de Madier-Monjau, Séance ANL, du 22 février précité, p. 562.

[60] Voir en particulier, deux thèses de qualité qui ont apprécié les faiblesses de la protection offerte aux apprentis par la loi de 1851 : J. FOUQUÉ, *"La crise de l'apprentissage et les progrès de l'Enseignement professionnel*", Thèse de droit, Paris, 1900 et surtout Ch. BERTAUX, La crise de l'apprentissage en France, Thèse droit, Paris, 1909. *Voir également* les ouvrages de P. QUEF et de B. CHARLOT et N. FIGEAT *précités*.

[61] Rapport Callet précité, p. 33.

[62] Encore la loi de 1851 n'admet-elle aucune exception à la règle à l'inverse de la loi de 1841.

[63] O. THOLOZAN, « Le débat juridique sur le repos dominical dans la France du XIX[e] siècle (1830-1880) », *Méditerranées*, Revue de l'Association Méditerranées publié avec le concours de l'Université de Paris X Nanterre, 1998, n° 17, p.139-156.

[64] Comparer les articles 2 et 3 de la loi de 1841 avec l'article 9 de la loi de 1851.

[65] Comparer l'article 10 de la loi de 1851 et 5 de la loi de 1841 qui limite, il est vrai, cette obligation en permettant des dérogations distribuées par certificat du maire.

l'acte écrit : l'identité des contractants, la durée et conditions du contrat ainsi que les signatures des parties. Il reste qu'en réalité, le législateur de la Seconde République a surtout espéré que la protection de l'apprenti serait assurée grâce au rôle de bon père de famille attribué au Maître. L'article 8 de la loi fait de ce dernier le responsable de la santé et de la moralité de ceux qui sont sous son autorité. Le pouvoir accordé était large. D'ailleurs, la loi ne mentionne pas la prohibition du droit de correction du maître alors que Parieu en avait proposé l'abolition ([66]). Il semble que les débats de l'époque sur l'étendue de l'autorité paternelle explique ce silence ([67]). C'est dire l'importance de la probité recherchée chez le titulaire d'un tel pouvoir. On comprend que la section II de la loi ait exigé que le maître ait au moins 21 ans, ne soit pas condamné à certaines peines pénales. Non sans quelques hypocrisie, le législateur empêche aussi le maître célibataire ou veuf de loger des apprenties mineures mais ne lui interdit pas de les employer, consacrant ainsi ce que V. Schoelcher qualifiait ironiquement de « *morale de nuit* » ([68]).

Les obligations qui pèsent sur le maître en tant qu'employeur restent limitées, hormis la réglementation du temps de travail déjà évoquée. La loi l'oblige à employer ses apprentis aux seuls travaux de sa profession sans abuser d'eux et à enseigner progressivement et complètement sa pratique ([69]). L'étendue de cette responsabilité n'est toutefois pas précisée. La disposition la plus claire reste le devoir imposé au maître de donner à l'apprenti un congé d'acquit ou un certificat attestant de l'exécution du contrat ([70]).

Cette réticence à faire peser une trop lourde responsabilité sur le maître s'explique aisément. La loi n'avait pas qu'une finalité de protection de la partie contractante la plus faible. Elle essayait d'offrir un cadre contractuel harmonieux pour les relations d'apprentissage. Aussi prévoyait-elle symétriquement que l'apprenti doit obéissance, fidélité et respect au Maître. Il doit remplacer ses jours d'absence en fin de contrat. Le détournement d'apprenti est réprimé civilement. Enfin, un temps d'essai de deux mois est prévu pour permettre au maître de révoquer le mauvais élève.

En bref, la loi de 1851 n'effectue pas une révolution sociale mais une avancée législative modeste. Il reste que l'esprit de l'article 1134 du Code civil -qui réservait à la seule volonté des parties le privilège d'établir le contenu du contrat- est allègrement dépassé. D'autant, que le législateur avait refusé que certaines obligations soient simplement facultatives ([71]). Ces dernières s'imposaient sans possibilité de dérogation. Ce reflux de la volonté

---

[66] Article 8 du projet, Rapport de Parieu précité, p. 569.

[67] *Voir* B. SCHNAPPER, « *La correction paternelle et le mouvement des idées au XIX^e siècle (1789-1935)* », Revue historique 1980, T. 263, p. 319-349. Il semble que le Conseil des prud'hommes de la Seine ait accepté à la fin des années 1850 un droit de correction du maître provoqué par l'apprenti, voir les décisions citées par J. DASSONVILLE, *op. cit*., p. 168

[68] Séance ANL du 22 février 1851 précitée, p. 565.

[69] Article 8 dernier alinéa et article 12.

[70] Article 12 dernier alinéa.

[71] L'idée de clauses facultatives avait été proposée en 1845 dans le projet du ministre de l'agriculture et du commerce précité, section IV, réf. précitée, p. 2887.

individuelle est également occasionné par le mécanisme de sanction des obligations.

B. Un mécanisme de sanction encadré et étendu

Le législateur de la Seconde République s'est refusé à admettre un contrôle de type administratif des obligations contractuelles. Toutes les propositions faites en ce sens ont été rejetées vraisemblablement car elles rappelaient trop le spectre de l'autoritarisme napoléonien ou socialiste. Ainsi, s'inspirant d'une proposition faite sous la monarchie de juillet, le Comité de travail de la constituante aspirait à l'établissement d'un livret d'apprenti dans lequel le contrat pourrait être inséré ([72]). Mais l'idée fut abandonnée après la censure embarrassée du Conseil d'Etat qui renvoyait à une éventuelle loi sur le livret ([73]). Vraisemblablement, elle évoquait trop le système policier consulaire qui n'était plus à la mode ([74]). Parieu devant la Constituante devait également récuser l'instauration de curateurs spéciaux pour les apprentis ou l'institution d'un corps spécifique d'inspecteurs, jugé trop dispendieux pour les deniers publics. Pour autant, sa solution qui consistait à conférer au Conseil Municipal une compétence en la matière n'eut guère plus d'échos ([75]). Quant à Callet, il souhaitait que le maire exerce un contrôle sur les contrats d'apprentissage, mais sa proposition ne sera finalement même pas discutée ([76]).

Cette crainte typiquement libérale à l'égard de l'emprise administrative conduit le législateur à charger le juge de sanctionner les violations du contrat d'apprentissage. Reprenant le droit de l'époque sur les conflits de travail, l'article 18, qui ne suscita aucune contestation, permet au Conseil des prud'hommes, et à défaut au juge de paix du canton, de rompre le lien contractuel et de prononcer les dommages et intérêts. Toutefois, le juge sortait désormais de la mission classique que lui avaient confiée le Code civil et ses commentateurs des trois premiers quarts du XIX^{e} siècle : il n'avait plus besoin de rechercher la volonté interne des contractants pour résoudre le contrat ([77]) ; il lui suffisait d'appliquer aveuglément la volonté du législateur. Son intervention s'était accrue mais sa liberté d'appréciation ne s'était pas

---

[72] Voir le rapport Salveton à la chambre des députés, Séance du 6 juillet 1847, MU du 16 juillet 1847, 2ème supplément au n°197, p. 2104 et la proposition Parieu dans son rapport précité, p. 569.

[73] Cf. Rapport CE précité, p. 8.

[74] Il est vrai que sous la Seconde république les ouvriers n'obtinrent pas la suppression du livret ouvrier. Mais une loi du 14 mai 1851 assouplit ce « carcan » de l'ouvrier en admettant que ce dernier pouvait réclamer la remise de son livret et la délivrance de son congé, même s'il n'avait pas acquitté toutes les avances reçues.

[75] Rapport Parieu précité, *eod. loc*.

[76] Callet qui légitimait le pouvoir que «*l'Etat doit à sa propre conservation de faire en sorte que là où la tendresse paternelle manque aux enfants, la justice du moins ne leur manque pas* », Rapport Callet précité, p.34. Cette disposition disparaît du projet délibéré en assemblée.

[77] Sur cette doctrine contractuelle de la recherche de la volonté interne des parties *voir* J-J. BIENVENU, « De la volonté interne à la volonté déclarée : un moment de la doctrine française », Droits*, Revue de Théorie Juridique*, 1999, n° 28, p. 6-7.

corrélativement étendue. Selon la célèbre expression de Montesquieu, il devait continuer à jouer son rôle classique de « *bouche de la loi* ».

Ce cantonnement de la volonté des contractants et l'extension d'un pouvoir conditionné du juge sont particulièrement évidents dans l'article 15 de la loi. Il prévoit, en dérogation du droit commun, la possibilité d'une résolution de plein droit du contrat d'apprentissage. Certes, cette hypothèse est réservée dans des cas de force majeure : décès, service militaire, condamnation à certaines peines pénales de l'une des parties. Mais en admettant la résolution ouverte en faveur des apprenties en cas de décès de toutes les femmes de la famille du maître, la loi déforme la théorie de la force majeure. Le juge devient le défenseur obligé de la vertu des jeunes filles mineures. Cette disposition fit d'ailleurs l'objet d'une opposition au cours de l'élaboration de la loi ([78]).

Le mécanisme de résolution facultative prévue à l'article 16 de la loi conduit également à l'enchaînement de la volonté contractante et au musellement du juge. En effet, loin de reprendre les termes assez larges de l'article 1184 du Code civil, le législateur énumérait précisément les hypothèses de rupture du lien contractuel, se référant aux prohibitions énoncées par la loi. Le juge et les parties n'avaient donc guère d'autonomie.

La loi de 1851 consacre donc essentiellement une extension de l'emprise de la loi et donc de l'Etat sur la volonté individuelle. Le juge reste cet automate que les révolutionnaires souhaitaient soumettre à la seule volonté du législateur. En accroissant son emprise sur le contrat le législateur devait tout de même doter le juge d'un arsenal répressif. Les Tribunaux de police et correctionnels étaient alors chargés de sévir. La loi avait prévu la pénalisation de la violation de certaines obligations pesant sur le maître ([79]). Les principes de la théorie classique des contrats s'en trouvaient bouleversés. Au Conseil d'Etat, on s'en était ému et on signalait les risques « *de transformer ainsi un contrat de droit ordinaire en une sorte de règlement de police* » ([80]). Mais les parlementaires n'avaient pas renoncé à utiliser les ressources du droit pénal. Non sans quelque pessimisme voire cynisme, le rapporteur Callet justifiait cette dérogation en dénonçant « *une société qui ne se distingue pas par le respect qu'elle porte aux institutions et aux usages les plus éprouvés* » ([81]). Bien entendu, l'Assemblée législative n'était pas allée très loin dans la répression ([82]). La pénalisation ne concernait pas la responsabilité du

[78] Des propositions tendaient à assimiler le décès de toutes les femmes de la famille du maître à un cas de résolution facultative. Ceci aurait permis au juge d'apprécier si les conditions de vie du maître faisaient courir des risques à l'apprentie mineure, *voir* rapport de Parieu précité, p. 569 - le rapport du CE adopté en Assemblée plénière précité, p.6 ainsi que le projet du ministre Dumas précité, p. 802.

[79] Article 20.

[80] Rapport du CE adopté en Assemblée plénière précité, p.3.

[81] Rapport Callet, précité, p. 33.

[82] La loi réprimait pénalement seulement les violations des prohibitions relatives à la capacité du maître et à la limitation du temps de travail de l'apprenti. Les peines allaient d'une amende de 5 à 15 francs et en cas de récidive, assortie éventuellement d'une peine d'emprisonnement de un à cinq jours. La répression restait faible. Elle ne commençait à devenir lourde que dans le cas d'un récidiviste violant

maître/bon père de famille. Il reste qu'une nouvelle voie était ainsi ouverte à un droit des relations de travail à la croisée du contrat et du statut.

*
* *

Jugé à l'aune de ses dispositions matérielles, la loi de 1851 n'est qu'un petit pas sur le chemin du progrès social : tous ses commentateurs l'ont dit et répété. Il reste qu'elle est la première loi protectrice des intérêts du faible à vouloir régenter un contrat de relations de travail. Et, même si ce texte ne fut pas appliqué, il devait marquer un premier pas vers la législation future en matière d'apprentissage ([83]). Mais il fait surtout apparaître une nouvelle catégorie contractuelle fortement matinée de droit réglementaire. Il a certainement contribué à acclimater cette nouvelle idée. D'ailleurs, ceux qui la rejettent n'en sont pas moins confrontés à son existence ne serait-ce que parce que le droit français refuse l'abrogation par désuétude. L'idée fera son chemin au fil des circonstances plus ou moins favorables. Et, l'analyste ne peut s'empêcher de se demander si l'esprit du législateur de 1851 n'a pas inspiré les rédacteurs des premières lois qui ont concerné certains aspects du contrat de travail. Bien entendu, l'interventionnisme étatique que la loi de 1851 exprime tient plus du souci de protéger une enfance exploitée. Mais après tout, le droit du travail n'est-il pas d'abord né d'un droit de la protection de l'enfance ? L'enfance dont le dicton populaire nous dit que c'est de sa bouche que sort la vérité.

Par delà son apport à l'histoire des catégories du droit du travail, cette étude sur le débat parlementaire relatif au contrat d'apprentissage vise à offrir la part d'idéel qui a concouru à l'organisation du monde contemporain du travail ([84]). Le débat parlementaire et l'écriture de la loi constituent les deux temps d'un discours qui passe d'une « *discordance des vouloirs* » lors du débat au « *vouloir homogène* » d'un législateur représentant le « *savoir* » ([85]). C'est dire qu'il est le moment où une société cristallise le

---

les dispositions sur la capacité du maître. Il encourait alors une amende de 50 à 300 francs assortie éventuellement d'une peine d'emprisonnement de 15 jours à 3 mois.

[83] La loi du 20 mars 1928 sur l'apprentissage qui modifia la loi de 1851 ne fait qu'approfondir le sillon tracé sous la Seconde république. La voie était ouverte à la loi du 10 mars 1937 (Walter Paulin) sur l'apprentissage et au décret loi du 24 mai 1938 sur l'Industrie et le Commerce. On retrouve même des traces de l'esprit de la loi de 1851 dans La loi Astier sur l'enseignement technique du 25 juillet 1919. Cette dernière reprend l'obligation de laisser les apprentis et les ouvriers suivre l'enseignement professionnel pendant leur temps de travail. Elle impose à l'employeur de s'assurer de l'assiduité de ses jeunes ouvriers ou employés au cours. *Voir* une étude inédite régionale sur la loi Astier de M. J. DOMENICHIO, *Formation de la main-d'œuvre. Apprentissage et élites économiques marseillaises (1900-1930).* Je remercie M. Domenichio de m'avoir donné une version dactylographiée de son texte.

[84] Même un théoricien marxiste comme M. Godelier reconnaît la part irréductible d'idéel qui contribue à faire l'histoire des hommes. Au sein de ces éléments idéels, il dénombre les *« règles de conduites, principes d'actions, de permission ou d'interdits* » caractérisant ainsi le droit, M. Godelier, L'idéel et le matériel, Fayard, 1984, p. 200.

[85] E. LANDOWSKI, « Le débat parlementaire et l'écriture de la loi », *Revue Française de Science Politique*, 1977, p. 438.

produit de l'entrechoc de ses forces sociales et économiques inconscientes. Il est le temps ou les forces politiques reconnaissent par une loi ce qu'une société est capable d'admettre ou de vouloir : ainsi nait le droit. Il est cette volonté qui contribue à faire l'Histoire. La duplicité des hommes n'est décidément qu'une coquetterie : allez, même contraints, ils savent bien l'histoire qu'ils font !

*
* *

CONTRIBUTION DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Le débat juridique sur le repos dominical dans la France du XIX^{e} siècle", *Méditerranées*, Revue de l'Association Méditerranée publiée avec le concours de l'Université de Paris X-Nanterre, 1998, n°17, p.139-156.

3.3. La Société d'études législatives face à la question du contrat de travail (1904-1907)

Jean-Pierre Le Crom

En 1904, le Code civil a cent ans et le gouvernement souhaite l'adapter à l'évolution de la société. Créée en 1902 dans la perspective de ce centenaire, la Société d'Etudes Législatives (SEL) est une instance formée principalement de professeurs de droit, parmi les plus reconnus du temps, comme Thaller, Lyon-Caen, Jay ou Saleilles, mais ouverte à des praticiens, notaires, magistrats, fonctionnaires – comme Arthur Fontaine, directeur du Travail – ou avocats – comme Alexandre Millerand, futur président de la République. En 1904, elle fonde en son sein une commission chargée de l'élaboration d'un projet de loi sur le contrat de travail.

L'étude de cette institution, qui semble avoir eu une réelle influence sur la production législative jusqu'à la Deuxième Guerre mondiale, serait intéressante à plus d'un titre. Il serait notamment important, à la lumière de travaux portant sur d'autres institutions comparables, de l'étudier du point de vue de ses membres qui, aux frontières du privé et du public, à l'intérieur de la SEL comme dans d'autres institutions, mettent leur savoir expert au service d'une transformation douce de la société ([1]).

Notre propos sera ici moins ambitieux. Il s'agira exclusivement de comprendre pourquoi et par quels moyens la SEL entend faire évoluer le contrat de travail, concept nouveau né sous la plume des économistes vers 1890 et qui intègre progressivement la littérature juridique : la première thèse sur "le contrat de travail" est soutenue à Paris en 1893, mais il faut attendre 1901 pour qu'une loi utilise cette expression et 1903

[1] Sur cette question, voir notamment Martine KALUZINSKY, « Réformer la société. Les hommes de la Société générale des prisons (1877-1890), *Genèses*, 28, sept. 1997, p. 75-93 ; Christian TOPALOV (dir.), *Laboratoires du nouveau siècle : la nébuleuse réformatrice et ses réseaux en France, 1880-1914*, Editions de l'École des Hautes Etudes en Sciences Sociales, coll. "Civilisations et Sociétés", 1999, 575 p., et la contribution de Francine SOUBIRAN-PAILLET dans ces Cahiers.

pour la voir apparaître dans les tables du *Dalloz* ([2]). Ce faisant, nous ne traiterons pas du contrat collectif de travail, pourtant intégré dans les discussions, mais qui a déjà fait l'objet d'une recherche de Claude Didry ([3]).

La méthode de travail adoptée est celle de la discussion en assemblée plénière de rapports préalablement réalisés par la commission du contrat de travail ([4]). L'ensemble des rapports et discussions, publiés au *Bulletin de la Société d'études législatives*, occupe 370 pages. Ceux qui ont trait au contrat individuel, à sa formation, ses effets, sa rupture, aboutissent à un projet en quarante articles.

Ce projet est intégralement reproduit en fin d'article ([5]). Nous n'entrerons donc pas ici dans le détail des mesures préconisées, sauf pour illustrer tel ou tel aspect général du travail de la Société. Leur grand intérêt est d'éclairer l'état d'esprit du « monde du droit des professeurs ([6]) » sur la nature des transformations à apporter au droit des relations de travail et les méthodes idoines pour y parvenir.

Quels objectifs ont-ils ? Par quels moyens entendent-ils favoriser les transformations qu'ils appellent de leurs vœux ? Quelles suites sont données aux idées et au projet ? Telles sont les questions auxquelles cet article cherche à répondre.

I. - UN DOUBLE OBJECTIF

« Je me suis (...) demandé si le travail de la commission n'aboutissait pas à proposer une de ces réformes pareilles à celle qu'on ferait si, dans la boutique d'un pharmacien, on exigeait qu'on écrivît : "eau distillée" au lieu de "aqua distillata". Au lieu de "louage de services", vous voulez dire "contrat de travail". Soit ! Louage de services, c'est du latin : c'est bon pour les juristes ; "contrat de travail", ce sera compris par tout le monde » ([7]). L'apparition du nouveau concept ne serait-il qu'une simple commodité de langage ? Pourquoi alors tant de débats, d'articles de doctrine, de projets de lois si les modifications n'étaient que d'ordre sémantique ?

En réalité, comme le reconnaît le Pr. Berthélémy, à qui l'on doit cette remarque, l'adoption d'une nouvelle terminologie n'est pas dénuée de sens. On peut y voir deux raisons principales.

---

[2] Francis HORDERN, "Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII[e]-XX[e] siècles)", *Cahiers de l'IRT,* Aix en -Provence, Université de la Méditerranée, n° 3, 1991, p. 1-120.

[3] Claude DIDRY, *La construction juridique de la convention collective en France (1900-1919)*, thèse de doctorat de sociologie, EHESS, 1994, t. 2, p. 491 et s.

[4] Cette commission est composée de Cauwès, président, Boivin-Champeaux, Colson, Ambroise Colin, Jay, Millerand, Massigli, Perreau, Planiol, Saleilles, Souchon, Thaller, Truchy ; secrétaires : Escarra et Berthélémy Raynaud.

[5] Il nous a semblé intéressant de reproduire intégralement ce texte, un des seuls qui ait été élaboré sur le contrat de travail.

[6] Claude DIDRY, *op. cit.*

[7] *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 153.

A. Résoudre les incertitudes juridiques

Il s'agit d'abord de répondre à des incertitudes juridiques. La fin du XIX^e^, avec les lois de 1890 et 1898, a vu naître des avantages inhérents à la qualité de salarié : dommages et intérêts en cas de renvoi brusque ou injustifié, pensions ou rentes en cas d'accident du travail. L'application de ces lois rend nécessaire l'adoption d'un critère permettant de distinguer qui est salarié et qui ne l'est pas. Or la vieille distinction entre le louage de services et le louage d'ouvrage ne le permet pas. Une part importante des ouvriers est en effet payée aux pièces ou à la tâche, « en conscience », selon l'expression utilisée par les ouvriers du Livre, mais il est difficile, pour des raisons sociales, de les considérer comme des entrepreneurs d'ouvrage car c'est bien leur travail qui est l'objet de l'échange ([8]). Il faut donc trouver un autre critère que celui du mode de rémunération. Progressivement, mais de manière incertaine, la jurisprudence va adjoindre à celui-ci le critère de la subordination, ce qui aura pour conséquence d'exclure les travailleurs à domicile, soumis pourtant à des conditions de travail très difficiles. Au début du XX^e^, il devient urgent de repenser globalement la question du contrat de travail et de lui apporter une réponse socialement juste.

Par ailleurs, si la législation ouvrière s'est considérablement renforcée depuis les débuts de la Troisième République, elle concerne davantage les effets du contrat que le contrat lui-même. En 1905, seul l'article 1780 du Code civil, remanié par la loi du 27 décembre 1890, concerne la formation et l'extinction du contrat de travail. Les problèmes posés par les règlements d'atelier, qui se substituent progressivement aux usages à partir de la seconde industrialisation, ceux des salaires manifestement et abusivement faibles sont réglés, ici aussi, de manière incertaine par les tribunaux.

Comme l'explique Perreau, rapporteur de la SEL, on ne peut plus, « comme on l'a fait précédemment, se contenter d'une jurisprudence flottante, hésitante, incertaine, toujours ballottée entre le respect des solutions traditionnelles et le pressentiment des solutions nouvelles, rendues nécessaires par les transformations mêmes survenues dans l'industrie » ([9]).

B. Devancer les révolutionnaires

La SEL est composée de membres qu'on peut qualifier de réformateurs, pour qui l'évolution de la société passe par le Droit, par des transformations progressives de l'ordre juridique qui ne remettent pas en cause les fondements de la société libérale. Comme l'explique l'un des rapporteurs, le projet de loi sur le contrat de travail est « une première tentative du législateur pour plier les faits aux règles du droit, concilier les intérêts opposés, empêcher l'oppression des faibles par les forts, assurer

[8] Marie-Laure MORIN, "Louage d'ouvrage et contrat d'entreprise", *in* A. SUPIOT (dir.), *Le travail en perspectives*, LGDJ, coll. Droit et Société, 1998, p. 125-143.

[9] Cité par René THÉRY, *Caractères généraux de la réglementation jurisprudentielle du contrat de travail en droit français*, Thèse en Droit, Paris, 1913, p. 9.

la prédominance de l'intérêt général sur les intérêts particuliers. [...] Œuvre de conciliation entre des tendances opposées, [il se prononce] en faveur de solutions moyennes [et a pour but] d'atténuer les antagonismes de classes, d'entraver le développement des doctrines révolutionnaires et gauchistes » ([10]). Il s'agit donc de prendre de vitesse les révolutionnaires : « Les révolutions ont toujours puisé leur force principale dans le refus de leurs adversaires de réaliser à temps les réformes indispensables » ([11]).

Cet objectif commun n'empêche pas les divergences de fond et l'expression d'idéologies marquées. Deux types de critiques sont exprimés sur le projet de la SEL. Celles de Raoul Jay peuvent être qualifiées d'interventionnistes. Elles portent sur le caractère étroit des définitions « trop éloignées des réalités » et l'absence d'ambition de la Société : il aurait fallu « proclamer le principe de justice sociale qui inspire la législation réglementaire » ([12]). À l'opposé, Berthélémy défend les principes du libéralisme issu de la Révolution française et voit dans les propositions de la Société une étape vers l'économie dirigée : « Vous serez tentés de substituer à la libre volonté des individus l'interventionnisme légal et le tarif légal ; et je vois le temps où le tarif légal viendra fixer les conditions élémentaires de la vie. C'est le tarif légal qui fixera le prix des subsistances nécessaires, du pain et du sel ; c'est le tarif légal qui, bientôt, fixera le prix des plaisirs et des remèdes » ([13]).

II. - LA NÉCESSAIRE RÉFORME DU CODE CIVIL

A. Le cadre de la réflexion

Cherchant à partir des faits plutôt que d'idées préétablies, la SEL va néanmoins se donner un cadre de réflexion autour de deux idées-forces.

La première consiste à trouver des solutions dans les législations étrangères. En matière de formation du contrat, plusieurs articles sont inspirés du Code civil allemand de 1900 qui, à côté du Code industriel (Gewerbeordnung) contient un ensemble de dispositions sur le louage de services, de la loi belge sur le contrat de travail votée le 10 mars 1900, ou du projet suisse qui prévoit de compléter le droit civil par un titre entier consacré au louage de services. D'autres dispositions sont inspirées des lois anglaises ou américaines. De manière très nette, les rapporteurs présentent, lors de l'examen de chaque article, ce qu'il doit aux expériences étrangères.

La deuxième idée-force consiste à ne traiter que du contrat de travail *stricto sensu*. Pour la SEL, en effet, la législation sociale se divise en deux catégories : d'une part, la réglementation industrielle, « la police du travail », qui émane de l'autorité administrative et présente à ce titre les caractères d'un droit public « en changement continuel » ; d'autre part, la

[10] Lucien BROCARD, "Rapport sur les effets et la cessation ou rupture du contrat de travail", *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 427-428.
[11] *Ibid*., p. 372.
[12] *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 85-86.
[13] *Ibid*., p. 156.

législation civile relative au contrat qui lie le salarié et l'employeur, et qui, par ses caractères de permanence et de pérennité, ressort du droit privé. D'un côté, « ce qui change » ; de l'autre « ce qui demeure ».

La Société d'Etudes Législatives va faire le choix de ne pas traiter de la réglementation industrielle, laissant cette tâche au Conseil supérieur du travail et à la commission de codification des lois ouvrières, et ne va consacrer ses travaux qu'aux dispositions relatives au contrat.

Cette double approche prévaut également en Allemagne et dans le projet suisse. En Belgique, la situation est un peu différente dans la mesure où il existe une loi spéciale, mais son caractère général en fait une véritable loi civile.

B. L'importance du rôle du juge

La SEL souhaite ne jamais porter atteinte à la liberté des conventions sans nécessité absolue. Plutôt que de contraindre, elle préfère laisser toute sa place à l'interprétation des volontés. C'est très souvent pour cette raison que sont écartées certaines dispositions de législations étrangères. Cette ambition s'explique par l'influence très forte qu'exerce à ce moment l'école dite "historique" sur la doctrine, à l'image de Raymond Saleilles, l'un de ses chefs de file : « Il serait, à coup sûr, excessif de réclamer un système d'intervention légale qui, en dehors de grosses questions d'ordre public entrât dans les détails d'organisation et risquât d'étouffer la liberté de l'industrie ; mais il faut alors que ce contrôle, que n'offre plus l'homologation administrative, on le trouve, sous une autre forme, par voie plus extensive de l'interprétation judiciaire en ce qui touche l'appréciation de la bonne foi et de la loyauté en matière d'exécution du contrat, comme en ce qui concerne l'appréciation et la valeur des clauses réglementaires, entendues d'une mise au point des usages professionnels » ([14]).

C'est donc en réhabilitant le rôle de la coutume et de la jurisprudence et en refusant de figer le Droit par une lecture exégétique du Code civil que le Droit réussira à s'adapter à la réalité sociale, en sanctionnant les abus les plus criants ([15]).

Cette idée de laisser une large place à l'interprétation judiciaire est nette en ce qui concerne, par exemple, la question du règlement d'atelier et, plus particulièrement, de ses conditions de validité. La SEL refuse de reprendre à son compte les législations ou projets étrangers qui subordonnent la validité du règlement d'atelier à l'homologation par les autorités administrative ou judiciaire à défaut de consultation préalable des salariés (Belgique, Allemagne) ou qui prévoient que les associations professionnelles peuvent demander aux pouvoirs publics d'établir des contrats types dont les conditions seront réputées régir les relations entre les parties dans le contrat individuel lorsque ce contrat n'y aura pas dérogé lui-même expressément. Le projet propose que la validité du règlement d'atelier soit conditionnée non seulement par sa publication régulière, mais par le fait qu'il a été par un moyen quelconque porté à la

[14] *Bulletin de la Société d'études législatives*, 1906, p. 215.

[15] André-Jean ARNAUD, *Les juristes face à la société du XIX^e siècle à nos jours*, PUF, 1975, p. 122.

connaissance de chaque employé, ce qui laisse une large place à l'interprétation du juge.

Les dispositions prévoyant l'homologation des amendes prévues au règlement d'atelier par le bureau de jugement du conseil des prud'hommes, pour les ouvriers, et par le juge de paix, pour les employés, celle qui institue des dommages et intérêts pour rupture « contraire à l'équité ou non fondée sur des motifs légitimes » en laissant au juge la libre appréciation des éléments de la cause - ce qui rompt avec la théorie classique des preuves - ou encore la liberté laissée au juge d'apprécier si la grève, pour laquelle un préavis est institué, constitue une rupture du contrat de travail, selon les circonstances particulières à chaque espèce, participent du même souci.

Pour autant, les dispositions impératives sont nombreuses, notamment en matière de paiement des salaires. Le projet interdit par exemple toute rémunération stipulée en nature, le paiement des salaires les jours de repos ou dans les débits de boisson ou magasins de vente. Il limite aussi les possibilités de retenues sur salaire à titre de cautionnement, de garantie ou d'amende. En matière de délai-congé, la durée est également impérative : une semaine pour les ouvriers, un mois pour les autres salariés. Enfin, il est prévu un préavis de grève.

Mais le plus étonnant, rétrospectivement, est de constater que la SEL donne une définition légale du contrat de travail plutôt que de laisser libre l'interprétation du juge : « Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé. Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs déterminés, mais au public ».

De cette qualification, il faut surtout retenir qu'elle répudie la distinction louage de services-louage d'ouvrage au profit d'une définition large permettant d'inclure les travailleurs à la tâche aussi bien que le médecin attaché à une clinique ou l'avocat attaché à un contentieux. La solution est moins nette pour les travailleurs à domicile pour lesquels la SEL propose d'appliquer la théorie de l'accessoire. En clair, sera salarié le travailleur à domicile utilisant une matière considérée comme l'accessoire de son travail ([16]).

On doit retenir également que le contrat de travail est défini négativement, pour ce qu'il n'est pas : n'est pas un contrat de travail celui passé par une personne qui offre ses services au public. L'idée qui prévaut est celle de la continuité des rapports entre contractants, ce qui sous-entend – mais l'expression n'est pas utilisée – la dépendance économique.

[16] Nous ne développerons pas ici cette question, qui fait l'objet d'une recherche en cours dans le cadre du programme *Métamorphoses de la subordination*, dirigé à la Maison des sciences de l'Homme Ange-Guépin par Jean-Pierre CHAUCHARD et Anne-Chantal DUBERNET.

Au bout du compte, entre les dispositions qui valorisent le rôle du juge et les mesures impératives, le projet de la SEL fait preuve d'un « interventionnisme mitigé » dont on peut penser qu'il doit beaucoup à la nécessité de trouver un consensus minimal au sein de la Société.

III. - DES PROPOSITIONS SANS LENDEMAIN ?

A. L'échec immédiat des propositions

Le projet de la Société d'études législatives va être repris sous la forme d'un projet de loi par Gaston Doumergue, ministre du Commerce dans le gouvernement Sarrien ([17]). Déposé à la Chambre le 2 juillet 1906 avec quelques modifications, il va être transmis à la commission du Travail de cette même Chambre qui rendra le 27 décembre 1907 un contre-projet un peu plus hardi, en matière de salaires abusivement faibles notamment ([18]). Mais on en restera là : tout le ministère Clemenceau passera sans que la Chambre ne discute du projet. Les oppositions constatées entre le projet gouvernemental et le texte mis au point par la commission du travail expliquent-elles le blocage ? Faut-il invoquer plutôt l'interférence du projet de codification du travail qui est discuté au même moment et aboutira en 1910 sous la forme d'une compilation des textes existants ([19]) ? Les lacunes archivistiques ne permettent pas de répondre à cette question pour l'instant.

B. Une influence inégale à plus long terme

Comme le fait remarquer Paul Durand dans son traité de droit du travail en 1950 ([20]), si le projet de la SEL n'a pas abouti, le législateur a souvent consacré, par des dispositions particulières, des idées qui y étaient contenues. Pour s'en tenir à l'entre-deux-guerres, on pourrait prendre les exemples de la loi du 19 juillet 1928 sur la rupture du contrat de travail ou celle du 5 février 1932 sur le règlement intérieur.

Contrairement aux souhaits de la SEL, cependant, ces textes ne seront pas intégrés au Code civil, mais prendront place dans le Code du travail, consacrant ainsi l'unité d'ensemble de cette branche du droit et le refus de la double approche. Avant ces textes d'ailleurs, la loi du 28 décembre 1910 portant codification avait déjà intégré l'ex-article 1780 sur la résiliation du contrat au livre I^er^ du Code du travail.

Malgré cela, l'influence du droit civil dans le domaine des relations individuelles du travail restera forte pendant longtemps ([21]). Le contrat

---

[17] Les titres 1 (formation du contrat), 2 (conventions collectives) et 4 (effets et obligations) du projet du gouvernement s'inspirent du texte de la Société d'Etudes Législatives, le titre 3 (règlements d'atelier) de la loi belge et 5 (résolution du contrat) des travaux du Conseil supérieur du travail.

[18] Sur ce point, *voir* "Le projet de loi sur le contrat de travail", *Questions pratiques de législation ouvrière*, 1908, p. 174-206 et Henri MILLET, *Le contrat de travail et le projet de loi de la commission du travail de la Chambre des députés*, thèse Droit, Paris, 1910.

[19] Francis HORDERN, "Codification ou compilation. Autour de la naissance du Code du travail", *in* Jean LUCIANI (dir.), *Histoire de l'Office du travail*, Syros, 1992, p. 247-258.

[20] Paul DURAND, *Traité de droit du travail*, Tome 2, Librairie Dalloz, 1950, p. 222.

[21] Gérard COUTURIER, *Les techniques civilistes et le droit du travail. Chronique d'humeur à partir de quelques idées reçues,* Dalloz, 1975, chron., p. 151-158 et p. 221-228.

de travail est un contrat régi par les principes généraux du droit des contrats. À partir des années 1950, et jusqu'aux fameux arrêts Perrier en 1974, la chambre sociale de la Cour de cassation admettra contre toute attente que celui des représentants du personnel peut être résilié par la voie judiciaire. Aujourd'hui encore, les concepts d'abus de droit ou de fraude à la loi, issus du droit civil, sont régulièrement mobilisés par la jurisprudence sociale et une partie du contentieux du travail est traitée par les tribunaux d'instance ou de grande instance.

Sur la question de la définition du contrat de travail, les travaux de la SEL ne semblent pas avoir eu d'influence. C'est en effet la jurisprudence qui, à défaut d'intervention législative, opérera les opérations de qualification du contrat de travail. De plus, la Cour de cassation choisira, dans les années trente, la subordination juridique – qu'on aurait mieux dit hiérarchique ([22]) – comme critère de qualification du contrat de travail, plutôt que la subordination économique, préconisée de manière sous-jacente par la SEL. Pour autant, la subordination économique a eu néanmoins une profonde influence. Les juridictions inférieures l'ont souvent adoptée, la Cour de cassation elle-même a été amenée à élargir la notion de subordination juridique en intégrant des critères subsidiaires. Mais le vecteur principal de cette influence a certainement été la loi. L'absence de définition légale du contrat de travail n'a en effet pas empêché le législateur d'intervenir pour faire bénéficier les "économiquement faibles" de certaines dispositions protectrices du droit social. Cette intervention a pris différentes formes. Le législateur a pu ainsi donner lui-même à une convention la qualification de contrat de travail (cas des représentants de commerce), étendre des réglementations établies pour les salariés à d'autres catégories de travailleurs (cas des journalistes) ou, enfin, poser des règles applicables à certaines situations économiques et sociales sans les faire dépendre de la conclusion d'un contrat de travail (cas des travailleurs à domicile).

*
* *

Les règles relatives au contrat de travail aujourd'hui en vigueur sont le produit d'un empilement législatif et réglementaire qui tranche, *a contrario*, avec le projet d'ensemble élaboré par la Société d'Etudes Législatives.

Soucieux de laisser toute sa place à l'autonomie de la volonté, les professeurs de droit membres de la SEL témoignent cependant d'une réelle volonté de protection des salariés, censée couper l'herbe sous les pieds des révolutionnaires. Normes impératives et extension du rôle interprétatif du juge se conjuguent pour faire de ce projet une œuvre

[22] Ainsi que le fait remarquer Paul CUCHE, « Dans l'œuvre de la production, ce n'est plus la solidarité qu'il faut prendre en considération mais la hiérarchie, c'est à elle que tout doit être rattaché. L'employeur a des devoirs envers le travail, non point parce qu'il en profite, mais parce qu'il le commande», in *La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique*, Dalloz, 1932, chron., p. 101-104.

modérée, basée sur un compromis entre partisans de la contrainte et disciples de la liberté contractuelle.

L'échec du projet ne doit cependant pas faire négliger l'influence exercée par quelques principes directeurs affichés par la SEL, en tout premier lieu que le contrat du travail, malgré ses particularités, reste un contrat, et qu'à ce titre, ses signataires ont des obligations réciproques.

*

* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- L*e travail salarié à domicile*, (dir. Avec Philippe-Jean HESSE), Editions du CDMOT, 1993, 191 p.

- *Syndicats, nous voilà ! Vichy et le corporatisme*, Paris, Editions de l'Atelier, coll. "Patrimoine", 1995, 410 p.

- *La protection sociale sous le Régime de Vichy*, (dir. Avec Philippe-Jean HESSE), Presses Universitaires de Rennes, coll. "Histoire", 2001, 377 p.

- *Les représentations du personnel dans les entreprises françaises. Permanences et évolutions*, Paris, Syllepse, 2001 (à paraître).

ANNEXE

Projet de loi élaboré par la Commission du contrat de travail de la Société d'Etudes Législatives

CHAPITRE I — **Formation du contrat**

Art. 1er. — Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé soit à raison de la durée du travail, soit en proportion de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé.

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent titre les contrats passés par les personnes qui offrent leur travail non à un ou plusieurs employeurs mais au public.

Art. 2. — Le fait que l'employé fournit la matière en même temps que le travail n'empêche pas la convention d'être un contrat de travail, pourvu que la matière puisse être considérée comme l'accessoire du travail.

Art. 3. — Le contrat de travail est individuel lorsqu'il se forme entre un employeur unique et un employé unique.

Art. 4. — La convention prend le nom de "contrat d'équipe" ou "commandite industrielle" lorsqu'elle se forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci.

Art. 5. — Le contrat de travail est soumis, quant à sa formation, aux règles du droit commun, sous réserve des dispositions ci-après.

Art. 6. — On ne peut engager son travail qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

Art. 7. — En matière de contrat de travail, la preuve testimoniale est toujours admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Art. 8 — Soit que le contrat de travail ait été constaté par écrit, soit qu'il ait été conclu verbalement, ou qu'il résulte seulement du fait, par l'employé, d'avoir avec le consentement de l'employeur ou de son délégué, participé aux travaux du chantier ou de l'atelier, les parties sont censées, pour toutes les conditions non prévues expressément au contrat, s'être référées, à défaut de règlement d'atelier ou de convention collective, aux usages des lieux et de la profession.

Art. 9. — Les conditions que l'employeur aura insérées dans un règlement d'atelier ou de travail ne sont réputées acceptées par l'employé qui conclut le contrat de travail que si elles ont été régulièrement publiées et si l'employeur établit qu'elles ont été mises à la connaissance personnelle de l'employé.

Les modifications apportées aux conditions du contrat de travail par voie de règlement d'atelier ou de travail ne sont réputées acceptées par l'employé que sous les conditions indiquées au paragraphe précédent.

Les conditions de validité et d'application du règlement d'atelier sont régies par des lois spéciales.

Art. 10. — Les conditions du contrat de travail individuel peuvent être, préalablement à la formation de ce contrat, réglées par des conventions collectives de travail conclues entre un ou plusieurs employeurs et une collectivité d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres.

Art. 11 — Doit être considérée comme illicite toute clause du contrat de travail par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord choquant avec les conditions habituelles de la profession ou de la région.

CHAPITRE II — **Effets du contrat**

Art. 12. — Le contrat de travail produit les effets déterminés par les conventions des parties dans la mesure où ces conventions ne sont contraires ni à l'ordre public et aux bonnes mœurs, ni aux lois, spécialement aux lois qui réglementent les conditions du travail.

SECTION I. — ***Obligations de l'employeur***

& I. — *Rémunération du travail*

Art. 13 — La rémunération du travail peut être stipulée en monnaie ou en nature.

La rémunération stipulée en monnaie doit être payée en monnaie métallique ou fiduciaire ayant cours légal ; elle ne peut en aucun cas et malgré toute convention contraire, être payée en nature à peine de nullité du paiement.

Art. 14 — Le paiement ne doit pas être effectué un jour où l'employé a droit au repos, soit en vertu de la loi, soit en vertu de la convention. Il ne peut avoir lieu dans des débits de boissons ou magasins de vente, sauf pour les personnes qui y sont occupées.

Art. 15 — La compensation ne peut jamais être opposée entre la rémunération échue et une créance quelconque de l'employeur que dans la proportion d'un cinquième de chaque paiement.

La compensation ne peut avoir lieu que jusqu'à concurrence d'un dixième pour les avances en argent, à l'exception toutefois des acomptes sur un travail en cours, qui peuvent être retenus intégralement.

La compensation ne peut être opposée pour aucune part lorsque la créance résulte de fournitures quelconques faites par l'employeur pour lui ou les siens, à

l'exception toutefois de créances liquides exigibles ayant pour cause la fourniture d'instruments ou matières nécessaires au travail.

Toute convention contraire est nulle.

Art. 16 — Les retenues à titre de cautionnement ou de garantie sur la rémunération des employés ne peuvent, malgré toute convention contraire, excéder un cinquième de chaque paye. Elles doivent être déposées, sous la responsabilité de l'employeur, entre les mains d'un tiers désigné par les deux parties. Il peut être stipulé que l'employeur conservera ces retenues tant que leur total n'aura pas atteint la rémunération de deux mois de travail.

Art. 17 — Les retenues faites à un titre quelconque sur la rémunération de l'employé ne peuvent jamais la réduire à un chiffre inférieur à 1 fr. 50 par jour. Le cumul de ces retenues ne peut avoir lieu que dans la limite de un cinquième de chaque paye pour les rémunérations inférieures à 10 fr. par jour, dans la limite de un quart pour les rémunérations égales ou supérieures à 10 fr.

Les conventions contraires sont nulles.

Art. 18 — Lorsque la rémunération du travail dépend de mesures, pesées, opérations, vérifications quelconques ayant pour but de déterminer la quantité et la qualité de l'ouvrage, les employés ont le droit, malgré toute convention contraire, de contrôler ces opérations personnellement ou par délégués. Les données qui pourraient être nécessaires au calcul du taux de la rémunération des employés sont soumises aux mêmes règles.

Art. 19 — Lorsque l'employé a droit à une part des bénéfices déterminée par le contrat, l'employeur est tenu, malgré toute convention contraire, de fournir à l'employé ou à un tiers agréé par les parties, les données nécessaires pour contrôler le calcul de cette part.

Art. 20 — Dans tous les cas où l'employé n'est pas occupé à titre purement passager, il appartient aux tribunaux d'apprécier si et dans quelle mesure il a droit à sa rémunération en cas d'interruption momentanée résultant d'un cas de force majeure ou de l'accomplissement des devoirs personnels de l'employé. Pour cette appréciation, il est tenu compte du délai prévu pour donner congé, ainsi que de la durée des services déjà rendus.

Art. 21 — Pour le travail au temps, l'employeur est tenu de payer les ouvriers au moins chaque quinzaine, et les employés de toute autre catégorie au moins chaque mois.

Pour tout travail aux pièces dont l'exécution doit durer plus d'une quinzaine, les dates de paiement peuvent être fixées de gré à gré, mais l'employé doit recevoir des acomptes chaque quinzaine, et être intégralement payé dans la quinzaine qui suit la livraison de l'ouvrage.

Les conventions contraires sont nulles.

Art. 22 — Les créances des employés pour la rémunération de leur travail sont privilégiées au rang déterminé par l'art. 2101, 4^{e}, du Code Civil, pour une durée de six mois.

Ce privilège s'étend à l'année échue et à l'année courante s'il s'agit de gens de service.

L'article 549 du Code de commerce est abrogé en ce qu'il a de contraire au présent article.

Art. 23 — Le paiement fait par l'employeur à l'employé mineur est valable si le père ou le tuteur n'y ont pas mis préalablement opposition.

En cas d'opposition le juge de paix peut, soit d'office, soit sur simple requête d'un parent ou ami, et après avoir entendu ou appelé le père ou le tuteur, autoriser le mineur à recevoir la rémunération de son travail, ou lui désigner à cet effet un tuteur *ad hoc* toujours révocable.

Le juge peut, dans les mêmes conditions, autoriser le mineur ou le tuteur *ad hoc* à disposer de tout ou partie de cette rémunération.

§ II. — *Conditions du travail*

Art. 24 — À moins de convention ou d'usage contraire, l'employeur doit mettre à la disposition de l'employé les collaborateurs, instruments ou matières nécessaires à l'accomplissement de son travail. Si l'employeur les fournit moyennant paiement, il ne peut le faire à un prix supérieur à celui du marché. — Si l'employé les fournit lui-même, l'employeur doit l'en indemniser.

Art. 25 — Lorsque par le fait de l'employeur, l'employé payé à la pièce, à la tâche ou à l'entreprise est maintenu à la disposition de l'employeur sur les lieux de travail, à l'atelier ou ailleurs, il a droit, malgré toute convention contraire, à une indemnité correspondant au préjudice qui lui a été causé.

Art. 26 — L'employeur est tenu de laisser à l'employé le temps nécessaire pour l'accomplissement de ses devoirs civiques, religieux et de famille.

Il est tenu de veiller à ce que les conditions d'exécution du travail ne portent atteinte ni à sa santé, ni à sa sécurité, ni à sa moralité.

En cas de blessure ou de maladie survenues à l'employé au service de l'employeur, celui-ci doit assurer à ses frais, à l'employé, les premiers soins médicaux, sans préjudice des obligations qui peuvent lui incomber en vertu des règles spéciales sur la responsabilité.

Ces obligations sont interprétées plus ou moins rigoureusement suivant les circonstances et notamment en considération de l'âge de l'employé et de la durée de ses services.

Les conventions contraires sont nulles.

Art. 27 — L'employeur n'a en aucun cas le droit de retenir les instruments ou objets servant au travail qui appartiennent à l'employé, à moins qu'il ne soit encore vis-à-vis de lui créancier de leur prix. Il est responsable de leur conservation dans les conditions du droit commun.

Les conventions contraires sont nulles.

SECTION II. — ***Obligations de l'employé***

Art. 28 - Pendant l'exécution du contrat l'employé est tenu : 1) d'accomplir sa tâche avec soin en se conformant aux ordres et instructions de l'employeur et de ses représentants ; 2) de respecter les convenances et les bonnes mœurs ; 3) d'éviter tout ce qui pourrait compromettre sa sécurité, celle de ses collaborateurs et celle des tiers.

Il doit restituer en bon état à l'employeur les matières premières utilisées ainsi que les instruments ou objets quelconques qui lui ont été confiés, sans être tenu des détériorations ou destructions résultant de l'usage normal de ces choses, du cas fortuit ou de la force majeure.

Art. 29 — Les fautes de l'employé peuvent être sanctionnées par des amendes dont la cause et le chiffre sont déterminés par le règlement d'atelier ou de travail et homologuées soit par le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en dernier ressort, soit, pour les employés qui ne sont pas soumis à cette juridiction, par le juge de paix. Le montant de chacune de ces amendes ne doit jamais, pour chaque employé, excéder le dixième de sa rémunération quotidienne et leur total le dixième de chaque paye.

Les amendes peuvent, dans les proportions ci-dessus et dans les limites déterminées par l'article 17, être retenues sur la paye qui suit immédiatement le moment où elles ont été infligées ou au plus tard sur la paye suivante. Mais elles ne doivent jamais être attribuées à l'employeur. Leur produit est utilisé au profit des employés de l'établissement dans des conditions déterminées comme ci-dessus par le conseil des prud'hommes ou le juge de paix.

Toute convention contraire est nulle.

Art. 30 — Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables aux dommages-intérêts dus par l'employé pour une faute qui a causé à l'employeur un préjudice important. Ces dommages-intérêts peuvent être retenus sur la rémunération de l'employé dans les proportions et les limites déterminées par les articles 15, § 1er, et 17 ; mais toute fixation à forfait de leur montant est interdite, et la même faute ne peut donner lieu à une amende et à des dommages-intérêts.

Art. 31 — Les fautes dues à l'incapacité de l'employé ne peuvent, malgré toute convention contraire, donner lieu à des amendes ou à des dommages-intérêts si l'employeur connaissait cette incapacité ou si l'employé n'avait pas été averti de la nature ou des difficultés spéciales du travail à accomplir.

Art. 32 — L'employé ne peut se faire remplacer dans l'exécution du travail que s'il y est autorisé par le contrat ou par l'usage. Dans ce cas le remplaçant doit être expressément ou tacitement agréé par l'employeur.

À moins de convention contraire le remplaçant est entièrement substitué ou remplacé dans le contrat. Il a une action directe contre l'employeur et l'employeur contre lui. Le remplacé est dégagé de toute responsabilité quant au choix ou aux fautes du remplaçant.

CHAPITRE III — **Cessation ou rupture du contrat**

Art. 33 — Les obligations résultant du contrat de travail prennent fin soit dans les conditions prévues par les parties telles que l'expiration de la durée convenue, l'achèvement de l'ouvrage, soit par la force majeure, soit par la volonté des contractants dans les conditions ci-après.

Art. 34 — Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties à la charge pour elle de prévenir l'autre soit une semaine à l'avance s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un domestique, soit un mois à l'avance s'il s'agit d'un employé de toute autre catégorie.

Ce délai ne devient obligatoire qu'après une période d'essai égale à sa durée.

Le renouvellement continu du contrat à durée déterminée soumet les parties à l'obligation du délai-congé dans les conditions du présent article.

Les conventions tendant à abréger le délai-congé sont nulles.

Art. 35 — L'inobservation du délai-congé donne lieu à des dommages-intérêts dont le montant est égal à la rémunération qui eût été due pour ce délai, sans qu'il y ait à faire la preuve d'aucun préjudice.

La rupture du contrat, par la volonté de l'une des parties en violation, soit des conditions de l'engagement, soit de l'usage des lieux ou de la profession donne lieu à des dommages-intérêts.

L'auteur de la rupture peut dans ce cas et dans celui prévu par le § 1er du présent article échapper aux dommages-intérêts en démontrant que la morale ou la bonne foi ne permettaient pas de continuer l'exécution du contrat.

Dans tous les autres cas des dommages-intérêts sont alloués s'il résulte soit des circonstances de fait et notamment de la durée prolongée des services, soit des explications que le juge doit demander à l'employeur et à l'employé et que ceux-ci sont tenus de fournir que la rupture est contraire à l'équité ou non fondée sur des motifs légitimes.

Art. 36 — Pour la fixation de l'indemnité à allouer le cas échéant il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et en général de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer le préjudice causé.

Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les Cours d'appel seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

Art. 37 — Lorsque l'inexécution du contrat par l'une des parties est la conséquence nécessaire de l'accomplissement de devoirs religieux, civiques, militaires ou de famille, cette inexécution n'est pas pour l'autre partie, pourvu qu'elle en ait été prévenue le plus tôt possible, une cause légitime de rupture du contrat.

Art. 38 — Les modifications apportées au contrat individuel de travail pendant son exécution par voie de règlement d'atelier ou de travail équivalent à la rupture du contrat par la volonté de l'employeur, à moins que ne soit intervenu un accord entre les parties, ou qu'à défaut d'accord, un délai égal à celui du délai-congé ne se soit écoulé entre le moment où le règlement a été porté à la connaissance des employés et celui où il a été mis en vigueur.

Art. 39 — La cessation simultanée du travail est soumise aux règles de l'article 34, notamment en ce qui concerne l'observation du délai-congé. Toutefois la volonté de cesser collectivement le travail notifiée par les employés à l'employeur dans les conditions et les formes à fixer par une loi spéciale équivaut à l'observation du délai-congé.

Lorsque la cessation simultanée du travail aura lieu en dehors des conditions ci-dessus indiquées, les tribunaux apprécieront, d'après les circonstances de fait, si

l'adhésion de tel ou tel employé à la grève constitue ou non pour lui la rupture du contrat de travail, et d'une façon générale détermineront la situation respective des parties.

Le licenciement des employés par l'employeur, qu'il ait lieu ou non par suite d'un plan concerté avec d'autres employeurs, est soumis également aux règles des articles 34 et 35.

Art. 40 — Au départ de l'employé, l'employeur est tenu de lui délivrer, s'il le demande, un certificat constatant la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature du travail dont il a été chargé.

*
* *

3.4. Les lois sur les salaires (amendes, saisies, règlement intérieur, etc.)

Renaud Bueb

La communication de Renaud Bueb ne nous est malheureusement pas parvenue à temps. Nous regrettons vivement de n'avoir pu l'intégrer aux Actes de ce Colloque.

3.5. Le statut des dockers de 1947 : acquis législatif et pratiques sociales

Michel Pigenet

La moindre des avancées sociales de la Libération ne fut pas l'extension, par voie réglementaire ou législative, de régimes statutaires en marge du droit commun du travail et du système conventionnel ([1]). Les procédures et les instances impliquées dans ces réalisations indiquent clairement la dimension politique de cette intrusion du juridique dans les relations professionnelles d'activités ayant à voir, peu ou prou, avec la puissance et les services publics. Au risque, amplement souligné par ses contempteurs, d'ajouter le fléau du clientélisme aux rigidités d'un modèle statutaire aux antipodes du « libre jeu » de l'offre et de la demande de travail.

Tels quels, les statuts soulèvent plus d'une question et d'abord celle de leur influence sur les pratiques et les modes de représentation des acteurs sociaux. On songe, bien sûr, aux modalités de la subordination salariale, mais il importe aussi d'envisager le problème du point de vue de la segmentation du salariat. La moindre de leurs conséquences n'est pas, en effet, d'introduire une distinction essentielle entre les « titulaires » ou « professionnels », couverts par les garanties statutaires, d'une part et d'autre part les « auxiliaires » ou « occasionnels » qui en sont exclus.

Dans cette perspective, l'étude de « l'organisation du travail dans la manutention portuaire », titre officiel de la loi du 6 septembre 1947, offre l'avantage de porter le regard sur une activité qui, pointe avancée de l'option statutaire, relève à la fois du secteur privé par les entreprises qui s'y déploient et du domaine public, fief ancestral du monopole et de la concession exclusive, sinon du privilège. Intérêt que redouble la particularité, exceptionnelle en France, d'une syndicalisation ouvrière massive au bénéfice de la seule CGT.

---

[1] Pour mémoire, citons le statut général des fonctionnaires – *loi du 19 octobre 1946* -, celui du personnel d'EDF-GDF – *décret du 22 juin 1946* – et des mineurs – *décret du 14 juin 1946*.

I. - LA LOI DU 6 SEPTEMBRE 1947 : UN STATUT POUR L'INTERMITTENCE

A. L'option réglementaire de 1947 : l'intermittence sans la précarité

Le tour de force réalisé le 6 septembre 1947 tient moins dans l'adoption de la loi qu'à son ambition : doter l'intermittence d'un statut. « Vrai scandale pour le sens commun » ([2]), le texte reconnaît la « normalité » du chômage portuaire, mais prévoit d'en circonscrire l'aire et d'en compenser les conséquences sociales. En bref, dissocie l'intermittence de la précarité.

Tributaire des fluctuations de la météorologie marine et du commerce, la manutention en exagère les caprices. Les effectifs ouvriers enregistrent la respiration saccadée que rythme l'alternance des périodes creuses et des temps de « presse » où chaque heure gagnée sur une immobilisation onéreuse se négocie au prix fort. Par suite, la bonne marche d'un port exige que les entreprises puissent mobiliser la main-d'œuvre d'appoint indispensable à la prompte manutention des marchandises. Si l'intermittence n'a pas d'autre cause, il est toutefois plus d'une manière de la gérer. Depuis deux siècle, l'histoire sociale de la profession se résume, à grands traits, dans la succession du travail organisé ou contrôlé et du « travail libre ». La loi de 1947 participe sans conteste du premier système.

Ses 26 articles d'un laconisme relatif, comparés aux 145 du statut des fonctionnaires, s'ordonnent en deux parties principales. La première stipule le monopole des ouvriers dockers sur les travaux de chargement et de déchargement des navires, les opérations de reprise sur les terre-pleins et les hangars « à l'intérieur du domaine public maritime et fluvial ». Dans ce cadre, les dockers « professionnels », distingués des « occasionnels », jouissent d'une « priorité absolue » d'emploi en contrepartie de la double obligation de se présenter aux différentes embauches journalières et d'accepter le travail proposé. Organisme paritaire présidé par l'ingénieur en chef des services maritimes ou le directeur du port, le Bureau central de la main-d'œuvre – BCMO - de chaque site supervise, entre autres, la classification des ouvriers et « la répartition numérique du travail ». Aussi fondamentaux que soient ces acquis, la seconde partie du texte innove davantage, au regard des règlements antérieurs, avec l'institution, au profit des « professionnels », d'une indemnisation des vacations ([3]) chômées dans la limite d'une centaine par semestre. A cette fin, la loi créée une Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers – Cainagod – à gestion tripartite, financée par une contribution patronale.

La péréquation des ressources et la définition-reconnaissance de la profession dégagent et réévaluent l'horizon national, longtemps flou, des rapports sociaux portuaires. La Fédération des Ports et Docks en tire un

[2] Arnaud LE MARCHAND, "Le syndicalisme docker au Havre depuis 1947, de l'action structurante à la double contrainte", *in* : Michel PIGENET, "Le syndicalisme docker depuis 1945", *Cahiers du GRHIS*, n° 7, 1997, p. 84.

[3] Soit les 4 heures correspondant à la durée minimale d'une période d'embauche.

surcroît de légitimité. En charge de la défense du « statut », elle symbolise et concrétise la solidarité proclamée des travailleurs et des sites.

B. Le statut ou le couronnement d'un droit social singulier

La loi de 1947 modifie en profondeur la condition sociale des travailleurs portuaires. Le législateur ne s'y trompe pas qui, sans reprendre le terme dans le titre ou le corps du texte, prédit qu'il « constituera, en quelque sorte, le *statut* de l'ouvrier docker » ([4]). Aux images classiques et antagonistes du sous-prolétaire et du héros de la classe ouvrière tend bientôt à se superposer celle du « privilégié » attentif à l'étanchéité des barrières qui ferment l'accès à la profession. Pour l'heure, le texte renforce une singularité corporative à laquelle concourent d'autres dispositions réglementaires. Ainsi en va-t-il de la rémunération des heures supplémentaires, majorées au-dessus de ce que loi accorde au gros des salariés ([5]) ou de l'indemnisation des accidents du travail ([6]).

Aspect non négligeable de « l'exception portuaire », l'assiette des cotisations sociales, fondée sur un salaire de base très inférieur aux gains réels des ouvriers, semble beaucoup moins avantageuse, en revanche, si l'on considère le montant des prestations versées aux malades ou aux retraités. Journaliers au sens premier du terme, les dockers intermittents ne bénéficient des services d'aucun comité d'entreprise. En dépit de la solution esquissée par une circulaire du 21 juillet 1941, l'assimilation du port à une « entreprise unique » pose problème. Le projet de loi en ce sens, déposé le 28 octobre 1947, n'aboutit pas. La situation n'est pas moins originale pour ce qui est du contrôle de la législation sociale. Depuis 1942 ([7]), en effet, la dévolution des fonctions d'inspecteur du travail aux présidents des BCMO place les ingénieurs en chef et les directeurs de port dans la position, délicate ou commode selon les circonstances, de juges et parties.

II. - CIRCONSTANCES ET MODALITÉS D'UN COMPROMIS

A. Du toilettage législatif à une réforme d'envergure

La loi du 6 septembre 1947 ne naît pas de rien. Si l'on excepte les mesures transitoires appliquées pendant la Première Guerre mondiale ([8]),

---

[4] Souligné par nous. Exposé des motifs du projet de loi.

[5] Soit, depuis avril 1946, 50% et 75% contre respectivement 25% et 50%.

[6] Réduite à quatre semaines, la période de référence peut correspondre à un mois d'activités particulièrement rémunératrices, cependant que les jours chômés ouvrables sont pris en compte par le biais d'un « salaire fictif » égal à 75% de la rémunération moyenne. Au total, l'indemnisation des jours d'arrêt pour cause d'accident dépasse largement celle des vacations chômées.

[7] *Cf.* la loi du 7 avril et la circulaire du 20 juin 1942.

[8] En ces circonstances, des contrôleurs de la main-d'œuvre militaire issus du corps des Ponts et Chaussées s'efforcent d'organiser l'embauche et la répartition d'une force de travail composite - prisonniers de guerre, ouvriers coloniaux ou d'autres origines - venue remplacer les dockers mobilisés.

on peut dater de 1939 les débuts d'une véritable politique moderne d'encadrement public de la main-d'œuvre portuaire. Le décret qui, le 13 mai, subordonne le droit de travailler sur les quais à la possession d'une carte professionnelle ([9]), délivrée en fonction des besoins du site, ouvre la voie au contrôle administratif de l'entrée dans la profession ([10]). Malgré une aire d'application circonscrite à Paris, l'arrêté du 23 octobre créant dans la capitale un « bureau de répartition de la main-d'œuvre » constitue un pas en avant vers la gestion paritaire des travailleurs de la manutention fluviale et maritime ([11]). Désignés par l'ingénieur en chef, les membres et le personnel du nouvel organisme sont choisis, spécifie-t-on, parmi les adhérents des « organisations professionnelles dont l'existence aura été reconnue par les ministre des Travaux publics et des transports » ([12]). Une mesure similaire est instituée à Bordeaux, et un secrétaire de la Fédération des Ports et Docks originaire de Gironde en suggère l'extension à tous les ports ([13]). Formulée en 1941, la requête arrive au moment opportun.

Le 28 juin de cette même année, en effet, une loi réserve pour la première fois les travaux de manutention maritime aux dockers titulaires d'une carte professionnelle et placés sous le contrôle des BCMO. Une double inspiration corporatiste et moderniste traverse l'exposé des motifs. Il s'agit d'accroître l'efficacité des ports par une répartition rationnelle de la main-d'œuvre dont on se propose de relever l'état matériel et moral ([14]). Au moment de dresser le bilan critique des réalisations vichystes, les législateurs de la Libération conviendront de « l'amélioration considérable » du sort des ouvriers, mais estimeront que le contenu par trop « autoritaire » de certaines dispositions justifiait une refonte de la loi ([15]).

Le tableau de la situation qui règne alors dans les ports pousse, en tout état de cause, à une réorganisation d'envergure. A l'exception de Bordeaux, seul grand site libéré sorti indemne de la tourmente, les destructions de la guerre ont sérieusement atteint les infrastructures et l'outillage. L'embauche massive et l'allongement de la durée du travail

---

[9] Sans faire l'unanimité parmi les syndicalistes, la revendication d'une carte professionnelle fut avancée par la Fédération CGT au lendemain de la Première Guerre mondiale. Discutée au sein de commissions paritaires, examinée avec bienveillance par l'administration, reprise dans les propositions de loi déposées en 1928 et 1929, par les socialistes Tasso, Marquet et Blancho, elle se heurta à l'opposition efficace des employeurs qui, d'accord pour en faire une sorte de certificat de travail, refusaient de l'associer à une quelconque priorité d'embauche. Jusqu'en 1939, l'introduction de la carte professionnelle relèvera exclusivement d'accords locaux. Jean GEFFRE, *Les manutentions dans les ports maritimes français*, Thèse de Droit, Bordeaux, Imprimerie Castéra, 1934, pp. 57-67.

[10] L'idée de l'arrêté du ministre des Travaux publics aurait été « soufflée » à de Monzie par Marcel Boucher, un militant parisien de la Fédération des Ports et Docks, à la suite de l'incendie criminel d'un navire. *Cf* Claude HARMEL, "Dockers", *Etudes sociales et syndicales*, n° 92, décembre 1991, p. 3.

[11] Là encore, on peut soupçonner l'influence de Marcel Boucher qui, nommé conseiller général d'Aubervilliers en 1941, participa activement à la vie des commissions professionnelles de Vichy. Exclu de la CGT à la Libération, il écrira dans *Travail et Liberté* avant de rejoindre FO et de diriger sa Fédération des Ports et Docks.

[12] Article 5 de l'arrêté.

[13] *L'Atelier* du 18 janvier et 12 avril 1941.

[14] Rapport au Maréchal de France, chef de l'Etat français, le 26 juin 1941. *Journal officiel* du 1er juillet 1941, p. 2758.

[15] Exposé des motifs du projet de loi.

remédient tant bien que mal aux défaillances techniques et à la chute des rendements. La pénurie de main-d'œuvre entraîne l'emploi de quiconque se présente sans se soucier de ses aptitudes et motivations. Caverne d'Ali-Baba, le port attire nombre d'individus tentés par les perspective de « ravitaillement » à bon compte et de revente au marché noir. Si l'on se fie à leurs effectifs, les syndicats possèdent une puissance inégalée. Forts de l'aval du Commissaire de la République, les militants marseillais contrôlent ainsi, jusqu'à ce que le pouvoir central n'intervienne, la « commission technique » du port et quatre grandes entreprises de manutention réquisitionnées ([16]). Ici comme ailleurs, la carte syndicale tient lieu de sésame, mais l'afflux de travailleurs dépasse les capacités d'encadrement d'organisations dont le prestige parmi les adhérents n'implique pas une discipline de tous les instants.

Quoi qu'il en soit, la réouverture progressive des bassins et à la remise en marche d'une partie des installations ne tarde pas à inverser la donne sociale. Tandis que l'embauche se raréfie ([17]), la sélection se fait plus rigoureuse. Inquiets d'un possible retour de l'arbitraire patronal, les syndicalistes critiquent l'inadaptation des conditions d'indemnisation du chômage partiel aux réalités de l'intermittence. La Fédération des Ports et Docks observe que, pour être « sensiblement » voisin de celui des ouvriers qualifiés d'autres branches, le salaire horaire des dockers, embauchés guère plus de 150 jours par an, ne permet pas de subvenir aux besoins d'une famille ([18]).

Pour autant, la revendication fédératrice d'une réforme législative incluant l'indemnisation des vacations chômées n'acquiert qu'assez tardivement un caractère prioritaire. En dépit des progrès de la syndicalisation ([19]), le redémarrage de l'activité fédérale, ralenti par les remous et les turbulences de l'épuration des militants de haut rang compromis dans les organismes vichyssois, n'intervient pas avant le printemps 1945. Si l'on évoque bien la loi de 1941 lors de la première réunion du comité national, les 22 et 23 mars, la question des salaires absorbe l'essentiel des débats ([20]). Malgré la promesse faite, le 23 avril 1945, par le ministre des Travaux publics, que les demandes ouvrières en matière d'organisation du travail seraient bientôt examinées « dans un sens favorable » ([21]), le dossier n'avance guère. Les syndicalistes s'en étonnent et avancent de nouvelles exigences. En plus de la généralisation des BCMO, ils revendiquent la création de « commissions d'exploitation » sur le modèle marseillais d'association des travailleurs à la direction du

---

[16] Le 7 décembre 1944, un décret dissout la « commission technique » remplacée par une « commission d'exploitation » plus composite et strictement consultative. *Journal de la marine marchande* du 1er février 1945. Les 17 décembre 1945 et 29 mai 1946, deux arrêtés rétabliront pleinement l'autorité de l'ingénieur en chef. Les 28 février et 20 juin 1947, enfin, le Conseil d'Etat annulera les arrêtés de réquisition de septembre 1944. Georges BÉRARD, *Les entreprises de manutention dans les ports maritimes*, Marseille, 1951, p. 55 ; Robert MENCHERINI, *La Libération et les entreprises sous gestion ouvrière (Marseille, 1944-1948)*, L'Harmattan, 1994, p. 19 et pp. 49-61.

[17] Parmi les 14 000 dockers enregistrés à Marseille, 5 000, à peine, sont « normalement » occupés en mars 1947. CAC, 920251, art. 14. Réponse de l'inspecteur du travail, le 11 mars 1947.

[18] Lettre de Baudin au ministre du Travail, le 27 janvier 1947. CAC, 920251, at. 14.

[19] Depuis le début de l'année, la Fédération est passée de 50 000 à 75 000 adhérents. Au printemps 1946, elle en annoncera 90 000.

[20] Compte rendu dans *Le Peuple* du 31 mars 1945.

[21] *Le Peuple* du 4 août 1945.

port. La motion adoptée, en janvier 1946, par le comité national réitère l'intention de « tout mettre en œuvre », au besoin par l'action, afin d'obtenir des « règles équitables » d'embauche ou de licenciement ([22]). Pour la première fois, il est aussi question de l'institution d'un « salaire de garantie ».

Au fil des mois, les militants affinent leur argumentation, références étrangères à l'appui. En mars, l'un des délégués au congrès fédéral, de retour d'un séjour à Londres, détaille devant ses camarades le mécanisme d'indemnisation qu'il a pu y observer et qui, inauguré pendant la guerre, sera pérennisé par une loi l'année suivante ([23]). A Anvers et à Gand, le Comité national du port et le Fonds de sécurité d'existence créés en 1946 assurent pour leur part un minimum de ressources aux dockers non embauchés, cependant que leurs homologues de Rotterdam perçoivent un « salaire d'attente ». Ces réalisations ébranlent à point nommé l'objection des contraintes internationales ([24]). Les syndicalistes invoquent aussi la législation appliquée, en France même, dans le Bâtiment dont les travailleurs bénéficient, depuis octobre 1946, d'un régime de dédommagement du temps perdu pour cause d'intempéries ([25]).

Interpellés, les pouvoirs publics mesurent le risque de voir la main-d'œuvre, découragée, « abandonner complètement cette profession lorsqu'elle trouvera ailleurs un emploi stable » ([26]). Il y va de la capacité des ports à remplir leur mission de « poumons de la nation », fonction vitale en un temps où les importations conditionnent le rythme de redressement du pays. L'affaire relève d'abord de la responsabilité des ministères des Travaux publics et du Travail. Au sein du premier, l'ingénieur en chef Fischer occupe une position clé auprès d'un ministre plus que réticent. En poste à Bordeaux avant la guerre, ce pur produit de la filière des Ponts et Chaussées nommé directeur des ports maritimes a supervisé la mise en œuvre de la loi de 1941. Maintenu en place à la Libération, il est l'interlocuteur attitré des syndicalistes qui apprécient ses compétences ([27]). Lors de l'ultime phase de concertation, ses talents de négociateur se vérifient dans la conduite des discussions, le rapprochement des points de vue, l'élaboration des synthèses. Aussi bien est-ce lui qui tient la plume à l'heure de traduire les propositions retenues en projet de loi.

Sans négliger la tradition « sociale » originelle du ministère du Travail, la bienveillance des collaborateurs d'Ambroise Croizat envers une Fédération récemment conquise par les communistes procède en partie de

---

[22] *Le Peuple* du 26 janvier 1946.

[23] Intervention de Gaulard, *Congrès fédéral, 19-22 mars 1946*, Paris, Imprimerie spéciale de la Fédération, pp. 233 et suivantes.

[24] Intrigué, le cabinet du ministre du Travail demande à son administration une note sur les « avantages et les inconvénients » des systèmes en vigueur dans les ports du Royaume-Uni, de Belgique et de Nouvelle-Zélande. CAC, 920251, art. 14, Note du cabinet, le 23 juin 1947.

[25] La Fédération des Ports et Docks y fait explicitement référence le 26 février 1947. CAC, 920251, art . 15. Lettre de Baudin au ministre du Travail.

[26] CAC, 920251, art 14. Note du sous-directeur de l'emploi au directeur du cabinet du ministre du Travail.

[27] Outre sa collaboration ancienne avec Gabriel Lorriot, Fischer, devenu directeur des ports maritimes et des voies navigables, a participé, entre 1941et 1944, à nombre de réunions avec Jean Le Gall et Désiré Brest, les deux secrétaires fédéraux en poste à la Libération.

calculs et de connivences politiques ([28]). Le ministre n'envisage pas un seul instant, cependant, de sacrifier les exigences économiques de la « bataille de la production » sur l'autel de n'importe quel progrès social. Sous l'Excellence, l'ancien « unitaire » laisse percer d'autres craintes. « Si les ouvriers des ports avaient le salaire de garantie, glisse-t-il à moitié sérieux, la CGT perdrait les meilleurs de ses combattants » ([29]).

Sur la défensive, les employeurs admettent que l'intermittence entretient ce que le président de leur organisation nomme « une sorte de potentiel d'évasion vers les industries ambiantes des ports » ([30]). Contre la vision trop « simple » d'une force de travail indifférenciée, il insiste sur les aptitudes attendues du personnel des quais. Et envisage, en conséquence, de lui offrir une protection de nature à le « river » « à son plan professionnel et d'accroître son rendement individuel ou d'équipe ». A tout prendre, l'indemnité de garantie « peut (…), à la longue, amener une stabilisation de la main-d'œuvre (…), profitable à sa sélection et à sa qualification » ([31]).

B. La lente élaboration d'un texte voté dans la précipitation

Lasse d'attendre une réponse des pouvoirs publics ([32]), la Fédération des Ports et Docks, reprend l'initiative. Au début du mois d'avril 1947, elle soumet à ses partenaires son propre avant-projet de loi. Dans le prolongement des textes antérieurs, les 14 articles fondent un système paritaire de gestion des effectifs et de l'embauche, instituent un « salaire de garantie » égal aux deux-tiers du salaire de base, financé par une taxe sur les marchandises manutentionnées et régi au moyen d'un caisse de compensation nationale ([33]). L'invitation à la négociation s'accompagne d'observations dont le ton conciliant atténue le caractère d'ultimatum. Le secrétaire fédéral exprime sa « crainte » qu'en l'absence d'issue positive, les instances dirigeantes, convoquées le mois prochain, optent pour des moyens d'action « susceptibles, hélas, de perturber sérieusement l'économie du pays » ([34]).

---

[28] Dès 1946, Jean Briquet, chef de cabinet du ministre du Travail et dirigeant communiste de la Fédération du Bâtiment, promet de faire préparer par ses services un avant-projet de loi. En avril 1947, Marcel Lamour, syndicaliste communiste de la métallurgie devenu directeur adjoint du cabinet d'Ambroise Croizat, le rappelle à Jean Briquet devenu entre-temps directeur de la main-d'œuvre. CAC, 920251, art 14. Note du chef-adjoint du cabinet du ministre au directeur de la main-d'œuvre, le 1er avril 1947. Désiré Brest raconte pour sa part comment l'un de ses camarades, le Bordelais Frédou, avait « reniflé », dès les premières rencontres au ministère du Travail, les sympathies syndicales et politiques de Lequere, autre militant du Bâtiment, alors chargé de mission auprès de Croizat. Mémoires inédits, p. 32.

[29] Propos tenus le 23 ou 25 novembre 1946 et rapportés par Thomas. *Congrès fédéral, 24-25 octobre 1946*, Paris, p. 79.

[30] Conférence du président de l'UNIM, le 5 février 1948. *Journal de la Marine marchande* du 12 février 1948.

[31] CAC, 920251, art. 15. Note de la Chambre du commerce du Havre, le 20 août 1948.

[32] Informé aux meilleures sources, Marcel Lamour note que le « profond malaise » créé parmi les militants amène les dirigeants syndicaux à envisager « avec inquiétude la tenue de leur prochain congrès ». CAC, 920251, art 14. Note du chef-adjoint du cabinet du ministre au directeur de la main-d'œuvre, le 1er avril 1947.

[33] CAC, 920251, art. 14. Avant-projet du 9 avril 1947.

[34] CAC, 920251, art. 14. Lettre de Brest au directeur du service de la main-d'œuvre du ministère du Travail, le 10 avril 1947.

Le comité national adopte, le 7 mai, le principe d'un arrêt de travail de 24 heures si les discussions ne s'engagent pas immédiatement. Pour la suite, il brandit la menace d'un refus systématique des heures supplémentaires, du travail à la tâche ou au rendement ainsi que des vacations nocturnes et dominicales. Le 19 mai, la grève des 80 000 dockers paralyse les ports métropolitains et d'Algérie. Le mouvement précipite l'ouverture de pourparlers officiels. A l'issue des réunions des 30 et 31 mai, les syndicalistes se félicitent des progrès constatés, mais attirent l'attention du président du Conseil sur « la situation difficile où se trouve notre Fédération du fait de la lenteur de la réalisation du salaire de garantie » ([35]). Le chef du gouvernement est prévenu « qu'au cas où cette loi ne serait pas votée pour le 1er juillet, nous ne serions plus en mesure (…) d'empêcher une réduction du rendement de l'ordre de 50 à 60% », voire « d'éviter des incidents regrettables » ([36]).

Nuançons. Des années plus tard, Désiré Brest avouera qu'à la Confédération, ses interlocuteurs étaient « très réticents quant à la priorité d'embauche et quant à l'indemnité de garantie » ([37]). Les intéressés, eux-mêmes, montrent plus que des hésitations. Au cœur de l'été 1946, le secrétaire-trésorier de la Fédération n'emporte l'adhésion des dockers marseillais à la revendication fédérale qu'après avoir usé de toutes les ressources de son éloquence ([38]). Dans le passé, déjà, l'introduction de la carte professionnelle s'était heurtée, tant du côté des « unitaires » que des « autonomes » havrais, à une franche opposition ([39]). Pour d'autres raisons, cette résistance se manifeste encore, à la Libération, chez une partie des militants acquis aux impératifs de la bataille de la reconstruction et prêts à se contenter de palliatifs plus ou moins autoritaires ([40]). Elle trouve toutefois son principal écho sur les marges d'une main-d'œuvre plus hétérogène que jamais. Ici et là, « les durs à se lever le matin », « champions du macadam » ([41]) et autres « amateurs de couverture » ([42]) n'attendent rien de bon d'un contrôle trop rigoureux de leur présence effective sur les quais ou de l'obligation de fournir des pièces d'identité et d'apposer une photo sur la carte professionnelle. A Rouen, la présence de Désiré Brest ne sera pas de trop

---

[35] CAC, 920251, art. 14. Lettre de Baudin au président du Conseil, le 31 mai 1947. Un courrier similaire est adresse aux ministres du Travail, des Travaux publics, des Finances, de la Production industrielle et de l'Intérieur.

[36] La négociation en cours de la future convention collective nationale des personnels des ports autonomes et des services maritimes des chambres de commerce contribue à la mobilisation des différentes composantes de la Fédération.

[37] *L'Avenir des Ports* de décembre 1965.

[38] Désiré Brest, qui ne les aime guère, met en cause les préoccupations prioritairement politiques de leurs dirigeants. D. Brest, Mémoires inédits, pp. 60-61.

[39] Les militants, hostiles à toute intrusion des employeurs et de l'administration dans son attribution lui préféraient la carte syndicale. « La carte professionnelle, lit-on dans *Le Prolétaire normand* du 28 mai 1937, c'est le contrôle de la liberté du travail à sens unique, c'est la violation de la liberté syndicale ». Partout où le rapport de forces le permettait, notamment au Havre, à Dunkerque, ou Calais, elle fit office de carte professionnelle pendant des années. A la suite de l'arrêté l'instituant, l'éditorial de l'organe de la Fédération évoque, à nouveau sa crainte d'une utilisation de la carte « contre nos meilleurs éléments ». *Le Réveil des Ports*, avril-mai 1939.

[40] Le Havrais Thomas rappellera, en 1948, comment, deux ans plus tôt, Jeanne, l'un des secrétaires fédéraux avait suggéré que l'on oblige les dockers professionnels sans travail à se déplacer d'un port à l'autre. *Congrès fédéral, 6, 7 et 8 avril 1948*, Marseille, p. 123.

[41] Les expressions sont de D. Brest, Mémoires inédits, p. 59.

[42] *L'Avenir des Ports* de décembre 1965.

pour arracher à une assemblée générale houleuse un vote franc et massif en faveur de la réforme ([43]). Au Havre, le syndicat, désavoué une première fois, devra convoquer une seconde réunion pour convaincre les syndiqués du bien fondé de sa position... ([44]).

Malgré ces difficultés internes, la pression exercée sur les autorités ne faiblit pas. Le 21 juillet, des dizaines de résolutions votées site par site, puis transmises par télégrammes arrivent dans les ministères. Tous dénoncent la « carence des pouvoirs publics ». Protestant contre le « grave préjudice » que leur causerait un report de la discussion devant le Parlement, les dockers somment les élus des régions littorales de se prononcer et reparlent d'action directe. Le 1er août, la Fédération fixe au lendemain le déclenchement de la deuxième phase de son plan de lutte : la grève perlée générale et illimitée. Le mouvement dure depuis trois jours quand, le 5, la situation se débloque ([45]).

Si la rupture du tripartisme politique n'est pas étrangère aux retards accumulés et au regain de pugnacité syndicale, la chronologie portuaire ne se réduit à aucune autre. Ainsi les plus sérieuses objections politico-administratives se dissipent-elles après la révocation des ministres communistes, le 5 mai 1947, cependant que le statut des dockers sera promulgué quelques semaines seulement avant les grandes grève de l'automne. Des mois durant, l'essentiel du débat a tourné autour de la définition de l'indemnité de garantie et de son montant. Le ministre des Travaux publics, Jules Moch, rejette alors le principe de ce qu'il assimile à une augmentation de salaire déguisée, contraire au blocage en vigueur ([46]). Après avoir dit son refus, en avril, d'examiner les propositions de la Fédération des Ports et Docks ([47]), il annonce, le 2 mai, sa décision de ne participer à aucune des commissions qui viendraient à en discuter ([48]). La levée de ce veto ne signifie pas l'évanouissement de toute résistance au sein de l'administration des Finances et de l'Economie nationale où l'on se soucie des « incertitudes » budgétaires du dispositif et de son poids sur les échanges extérieurs ([49]). Pour sa part, le patronat, informé des réalisations néerlandaises et belges, plaide en faveur d'un simple complément de ressources permettant d'atteindre, chaque mois, le strict minimum vital ([50]). Si l'on s'accorde pour ne pas assujettir

[43] D. BREST, *Mémoires inédits*, p. 60.

[44] Lors de la première assemblée générale, les syndiqués avaient rejeté une loi qui, à leurs yeux, les plaçait sous contrôle contre une indemnité de garantie trop chiche. Témoignage de Lucien Nolent, le 8 juin 2000.

[45] Le 19 août, la crainte d'un ajournement fait remonter la tension pendant quelques heures. Maintenu en relation avec le député communiste Marcel Hamon, membre de la commission de la marine marchande, le comité national envisage de relancer l'action. Averti, dans la soirée, de l'adoption de la loi, il renoncera aux mesures déjà arrêtées. *L'Avenir des Ports* de janvier 1948.

[46] CAC, 920251, art 14. Compte rendu de la réunion tripartite du 30 mai 1947.

[47] CAC, 920251, art. 14. Note du sous-directeur de l'emploi au directeur du cabinet du ministre du Travail.

[48] CAC, 920251, art. 14. Note du sous-directeur de l'emploi au directeur de la main-d'œuvre, le 2 mai 1947.

[49] Exposé des motifs du projet de loi.

[50] CAC, 920251, art 14. Compte rendu de la réunion tripartite du 30 mai 1947. La Chambre de commerce du Havre n'en démord pas qui reprend cette proposition dans une délibération adoptée le 6 novembre 1952.

l'indemnité aux charges sociales ([51]), l'assiette des cotisations fait problème. Une fois écartée l'hypothèse téméraire d'un prélèvement sur les salaires ouvriers ([52]), les employeurs, favorables à une participation de l'Etat, préconisent une taxe sur les marchandises manutentionnées ([53]), solution que repoussent les hauts fonctionnaires, les yeux rivés sur le niveau des prix et des exportations ([54]).

Au terme de diverses péripéties que pimentent les dysfonctionnements de la période estivale ([55]), le projet, déposé à l'Assemblée nationale le 2 août ([56]), figure enfin, après plusieurs réunions de la commission de la marine marchande à l'ordre du jour de la séance plénière du 19. A la suite de l'audition du rapporteur ([57]) et de la brève déclaration d'acceptation, par Jules Moch, des amendements proposés, le texte, examiné en procédure d'urgence, est adopté sans discussion ([58]). Deux jours plus tard, le Conseil de la République vote à son tour la loi promulguée le 6 septembre.

Bousculés, les parlementaires ont obtempéré au prix d'une dizaine de modifications secondaires ([59]). Les « plus graves réserves » exprimées portent sur le mode de financement de l'indemnité de garantie. Partisan, à l'instar des employeurs et des dockers, d'une taxe « mieux équilibrée et mieux répartie », le rapporteur s'incline devant le choix de l'exécutif pour ne pas différer plus longtemps la mise en application d'une loi « nécessaire et urgente ». La concession ne vaut, toutefois, que pour les dix mois à venir, à l'issue desquels un bilan sera tiré avant de retenir les modalités définitives de contribution patronale.

Bon gré mal gré, le ralliement à la loi des divers acteurs portuaires signale son caractère de compromis. Conscients de sa portée, alertés par la rapide dégradation du climat politique et social, les syndicalistes engrangent les résultats se réservant de rouvrir ultérieurement la question du montant de l'indemnité de garantie. Faisant contre mauvaise bon cœur

---

[51] Par suite le « salaire » de garantie » deviendra « indemnité ». CAC, 920251, art 14. Comptes rendus des commissions interministérielles des 2 et 29 mai, 7 et 9 juin, 13 août 1947 et des réunions tripartites des 30 mai, 13 et 26 juin 1947.

[52] CAC, 920251, art. 14. Compte rendu de la réunion tripartite du 30 mai 1947. En contrepartie, la proposition, avancée par le ministère de l'Economie nationale, prévoyait une réévaluation des salaires et confiait la gestion de l'indemnisation à une caisse mutuelle exclusivement ouvrière. L'idée est reprise par le patronat rouennais à la veille du débat parlementaire. CAC , 920251, art. 15. Rapport du commissaire spécial, le 12 août 1947.

[53] Rapport Cayol, *Journal officiel* du 20 août 1947, p. 4575. Telle est aussi, m*ezza-voce*, la position de la Fédération des Ports et Docks, méfiante à l'égard d'un mécanisme qui, liant le financement de la Cainagod à la masse salariale, pourrait entraver son augmentation. CAC, 920251, art. 14. Compte rendu de la réunion tripartite du 13 juin 1947.

[54] CAC, 920251, art. 14. Compte rendu de la réunion tripartite du 30 mai 1947.

[55] Pendant plusieurs jours on ne parvient plus à retrouver un exemplaire du projet. Partis en vacances, le directeur de cabinet du ministre du Travail et l'incontournable Fischer sont injoignables. Cf. *L'Avenir des Ports* de janvier 1948.

[56] Déposé le 2, il est antidaté du 1er…

[57] Agrégé de lettres classiques, ancien résistant, Raymond Cayol, élu sur la liste MRP des Bouches-du-Rhône derrière Mme Poinso-Chapuis, est secrétaire de la commission de la marine marchande et de la pêche, fonction qu'il exercera jusqu'en 1951 où le reflux de son parti lui fera perdre le siège qu'il occupait.

[58] *Journal officiel* du 20 août 1947, p. 4575.

[59] Outre des retouches syntaxiques et clarificatrices, les inflexions retenues traitent de l'application des dispositions en Algérie, des dérogations et de l'introduction d'une procédure d'appel auprès du conseil d'administration de la Cainagod en cas de sanctions décidées, après avis du BCMO, par le directeur du port ou l'ingénieur en chef.

([60]), le patronat évoque, par la voix du président de l'Union nationale des industries de la manutention – UNIM -, sa volonté de « travailler à la valorisation de l'homme ». Loin de découler d'une quelconque « faiblesse », son acceptation d'un système qui, telle la langue d'Esope, pourrait s'avérer « la meilleure comme la pire des choses », est un « acte réfléchi », insiste-t-il ([61]). Dans son rôle de garant de l'intérêt général, identifié ici aux gains de productivité à venir, le législateur estime, enfin, que « toutes les parties *(…)* trouv(ent) leur compte » dans l'équilibre instauré entre l'indemnisation des vacations chômées et l'obligation faite aux dockers d'« effectuer le travail dans les plus brefs délais possibles » ([62]).

III. - LES USAGES SOCIAUX D'UNE LOI STRUCTURANTE

A. Une configuration sociale originale

Qualifiée de « véritable révolution » par un militant blanchi sous le harnais « unitaire », la nouvelle loi transforme les « parias » d'hier en « ouvriers comme les autres » ([63]). Sur ce point, toutefois, le discours syndical va bientôt s'inverser pour célébrer la singularité quasi communautaire de la profession. A l'usage, tandis que ses normes et leur interprétation militante se précisent, la notion de « statut » acquiert une consistance indissociable du fait syndical. En 1947-1948, l'exigence de cohésion dans la phase délicate d'expérimentation de la loi prévaut sur les clivages idéologiques pour étouffer dans l'œuf les rares velléités scissionnistes. Depuis, l'attribution de la carte professionnelle semble souvent aller de pair avec l'adhésion au syndicat. En foi de quoi, pour beaucoup, un « vrai docker, c'est un docker syndiqué » ([64]).

La probabilité en est d'autant plus grande que l'extrême fractionnement des périodes d'embauche interdit l'établissement de liens durables entre les travailleurs intermittents et leurs employeurs. L'institution d'un curieux « régime de libre entreprise avec main-d'œuvre obligatoire » ([65]) bat en brèche, à la base, l'ancienne omnipotence des contremaîtres. Impuissants, des hauts fonctionnaires s'alarment de voir les travailleurs passer « sous la complète emprise du syndicat qui est en fait le seul organisme à caractère permanent que l'ouvrier connaît dans sa profession » ([66]). « Dans les profondeurs, renchérit le président de l'UNIM,

---

[60] La seule note discordante publique vient du Havre où la Chambre de commerce s'élève contre la garantie de salaire qui, selon elle, « ne se justifie pas », « risque de provoquer des répercussions dans d'autres professions » et constituera « une charge excessive » au bénéfice d'une « corporation privilégiée ». Rapport présenté lors de la réunion du 24 juillet 1947. *Journal de la marine marchande* du 21 août 1947.

[61] Conférence de Georges Hecquet, le 5 février 1948 devant l'Association des grands ports français. *Journal de la Marine Marchande* du 12 février 1948.

[62] Exposé des motifs du projet de loi.

[63] Intervention de Frédou. *Congrès fédéral, 6, 7 et 8 avril 1948, Marseille*, p. 115.

[64] Témoignage cité par Stéphane COUTANT, *Le docker du port de Rouen. La pratique du métier : du statut de 1947 au début des années 1960*, maîtrise (dir. M. PIGENET), Rouen, 1996, p. 156.

[65] CAC, 870150, art. 168. Note de la direction des ports maritimes sur la politique portuaire, le 27 juin 1979.

[66] CAC, 870150, art. 12. Note du directeur des ports maritimes sur le projet de l'UNIM, le 19 juillet 1967.

l'ouvrier docker n'est au service que de l'entité Port, notion abstraite, anonyme, sans personnalité juridique; autant dire qu'il n'a pas de patron » ([67]). Bénéficiaire d'une « position exorbitante du droit commun » ([68]), il ne peut que souhaiter conserver intact « un statut qui le fait roi » ([69]). Le constat tourne au leitmotiv. Avec leurs mots, les syndicalistes ne disent pas autre chose qui vante la « liberté » et « l'indépendance » de leurs camarades.

Les rôles distribués, la loi fonde, enfin, du BCMO à la Cainagod, les bases d'un tripartisme social, vraie « triade infernale » ([70]) propice à toutes les stratégies d'alliances bilatérales.

B. Après la loi, une situation ouverte

Provisoire, le texte de 1947 laisse, en outre, une importante marge d'interprétation de nature à rassurer les sceptiques et les réticents. En dehors des renvois explicites aux décrets d'application, des dérogations circonscrivent ou atténuent la portée des dispositions générales. Ils ouvrent aussi un large espace au « jeu social ». Les principales causes de litiges ont trait, ici, au monopole des dockers sur la manutention du matériel de bord des navires, le chargement ou le déchargement de bateaux fluviaux, la reprise sur terre-pleins ou sous hangar pour l'arrimage de wagons et de camions par le propriétaire de la marchandise.

La rédaction ambiguë de certains alinéas engendre d'autres controverses. Ainsi en va-t-il à propos de l'obligation faite aux dockers « d'accepter le travail qui (leur) est proposé » ([71]). La règle implique-t-elle l'acceptation systématique des heures supplémentaires ? Consultés, les spécialistes avouent leur perplexité ([72]). Comment entendre, par ailleurs, cette « répartition numérique du travail entre les ouvriers » dont l'article 6 confie la charge aux BCMO ? Non sans raisons ([73]), les syndicalistes y lisent, à l'opposé de l'administration et du patronat, la faculté d'instaurer le tour de rôle, système égalitaire d'organisation de l'embauche et d'éradication du favoritisme.

Que dire, alors, des silences et des lacunes de la loi? Indices de compromis, volonté de faire une place à la démarche contractuelle, négligences inhérentes à son caractère exploratoire et provisoire, voire à une adoption précipitée, le texte ne dit ni ne suggère rien, par exemple, des conditions d'attribution, de renouvellement et de retrait des cartes professionnelles. Il ignore pareillement le problème des postes privés dans les enceintes publiques, ne se prononce pas sur la classification, au regard

---

[67] CAC, 870150, art. 161. Note du 22 mars 1971.

[68] CAC, 870150, art. 162. Rapport de la commission des affaires maritimes de l'Assemblée permanente des chambres de commerce et d'industrie, le 5 avril 1971.

[69] CAC, 870150, art. 161. Note du président de l'UNIM, le 22 mars 1971.

[70] Loïc HISLAIRE, *Dockers, corporatisme et changement*, Transport Actualités-GEP Communication, 1993, p. 95.

[71] Article 8.

[72] L'un d'eux se résout à distinguer celles que l'ouvrier serait tenu d'accomplir lorsqu'elles ont été annoncées au moment de l'embauche des autres qui demeureraient facultatives. CAC, 760 122, art. 85. Note de la direction du travail, le 26 octobre 1954.

[73] Selon Duffuler, lors d'une réunion tenue avant le vote de la loi, Fischer aurait sèchement répliqué à l'un des employeurs qui récusait le principe du tour de rôle, « j'entends bien que le travail soit réparti ». *Congrès fédéral, 24-25 octobre 1957*, Paris, p. 16.

du statut et de l'intermittence, des travailleurs affectés à des tâches partiellement administratives ([74]) ou inconnues en 1947 ([75]).

C. L'écheveau des normes quotidiennes

Structurant, le statut s'insère lui-même dans un dispositif normatif complexe et mouvant à base de mesures réglementaires, de conventions, d'us et coutumes. Négociés à l'occasion des réunions tripartites du printemps 1947, les premiers arrêtés et décrets énumérant la liste des ports maritimes dotés d'un BCMO ([76]) et fixant, site par site, le nombre maximum de dockers professionnels ([77]), le montant de l'indemnité ([78]) et le taux de cotisation patronale ([79]) ne soulèvent pas de contestation.

Il en va autrement des critères censés régir l'acquisition ou la perte de la carte professionnelle. En 1948, un arrêté délègue aux directeurs des ports et ingénieurs en chef, présidents de droit des BCMO, le soin d'en fixer les conditions ([80]), au grand dam des syndicalistes qui crient au « despotisme » ([81]). Pour partie lié au précédent, le problème des sanctions n'est pas moins sensible. La qualification des fautes et les procédures requises sont sources de vigoureuses polémiques ([82]). Plusieurs circulaires répondent avec un bonheur inégal aux nombreuses interrogations nées des durs affrontements sociaux et politiques des années 1940-1950 ([83]). Il arrive que l'administration, pressée d'agir, s'aventure, en pleine connaissance de cause ([84]), aux lisières de la stricte légalité. A ses risques et périls, car les syndicalistes, praticiens exercés de l'action directe, s'avèrent, à l'occasion, de redoutables chicaniers, habiles à solliciter le concours des tribunaux. A l'origine d'un recours contre l'arrêté qui, depuis le 14 janvier 1948 chargeait les directeurs des ports d'établir les horaires de travail, ils savourent son annulation par le Conseil d'Etat pour excès de pouvoir et l'invalidation consécutive des décisions locales qui s'en réclamaient ([85]).

---

[74] Pointeurs, peseurs, trieurs, échantillonneurs, allotisseurs, etc.
[75] A l'exemple, notamment, des conducteurs d'engins.
[76] Arrêté du 13 octobre 1947, modifié, le 14 novembre.
[77] Arrêté du 13 octobre 1947.
[78] CAC, 920251, Compte rendu de la réunion interministérielle du 19 juin 1947. D'abord fixée à 100 F par vacation de quatre heures, soit 200 F par jour, l'indemnité de garantie approche 57% du salaire de base du mois de juin et non les deux-tiers évoqués dans l'exposé des motifs.
[79] Arrêté du 13 octobre 1947.
[80] Arrêté du 25 mars 1948.
[81] CAC, 870150, art. 9. Observation de la Fédération des Ports et Docks sur le projet de loi gouvernemental, le 8 novembre 1952. Attaquée en justice, la décision sera abrogée et remplacée, le 25 août 1970, par un arrêté plus consensuel.
[82] Réservé à l'égard des procédures d'appel, le directeur des ports maritimes estime de « la plus haute importance » que l'on ne fasse pas « perdre la face » aux directeurs et ingénieurs en chef. CAC, 870150, Note du 21 octobre 1954.
[83] *Cf* les circulaires des 31 janvier et 31 mars 1950, du 26 août 1952 ou du 17 novembre 1954 traitant, tour à tour, de l'absentéisme, du refus d'exécuter un travail après une embauche ou au cours d'une vacation, des grèves « politiques », du ralentissement des cadences…
[84] A propos de la circulaire, alors à la signature, du 17 novembre 1954 concernant les sanctions, le directeur des ports maritimes note qu'elle est « aux limites de la légalité » et se montre pessimiste en cas de recours devant le Conseil d'Etat. CAC, 870150, art. 13. Note au ministre des Travaux publics, le 21 octobre 1954.
[85] Décision du 24 juin 1955.

Face à solidité de l'acquis législatif, la revendication récurrente d'une convention collective nationale perd de sa pertinence. Aux dires du secrétaire général de la Fédération des Ports et Docks, le statut « constitue la partie essentielle d'une convention collective » ([86]). Prudente, l'organisation se ferme à toute discussion susceptible d'ouvrir une brèche dans les protections de 1947 ([87]). Tactique, face à la dégradation du rapport des forces sociales, le choix s'explique également par les difficultés surgies du cœur même de la Fédération chaque fois qu'il s'est agi d'homogénéiser tant soit peu les conditions de travail et de rémunération. Depuis les premiers contrats collectifs du tournant du siècle, le port n'a cessé d'être, en réalité, l'échelon conventionnel par excellence, le cadre le mieux adapté à la prise en compte des spécificités techniques et géographiques de sites dont nul n'oublie qu'ils sont aussi rivaux.

Les conventions locales intègrent quelques-unes des traditions dont la longévité participe de l'exceptionnalité portuaire. Les syndicats se sont notamment efforcés de sceller par écrit nombre de « pratiques restrictives » telles que la limitation du poids des palanquées, le refus de changer de navire, voire de cale, en cours de vacation ou, sur un autre registre, la préférence donnée aux fils de dockers pour la délivrance des cartes professionnelles… Minutieux, les accords de site ne disent rien, en revanche, de normes et codes de conduite dont les syndicalistes évitent de revendiquer la reconnaissance en bonne et due forme, mais auxquels leur caractère d'us et coutumes confère des vertus quasi réglementaires. Ainsi la plupart des conventions restent-elles muettes sur les absences et les roulements qui, sur le modèle de la « pipe » et la « volée » havraises, règlent l'organisation du travail au sein des bordées. A plus forte raison font-elles silence sur la tolérance manifestée envers le grappillage. Les usages jouent plus rarement contre les dockers. Dans les ports de pêche, pourtant, les syndicats ont dû apprendre à composer avec l'habitude qui veut que les équipages « à la part » entreprennent eux-mêmes le débarquement du poisson ([88]).

D. Autour de la loi : un nouveau terrain de conflictualité

Si le statut recompose et stabilise, il dégage simultanément un nouveau champ de conflictualité. Dès l'automne 1948, la préparation du texte destiné à prendre le relais des clauses provisoires de la loi votée l'année précédente s'accompagne d'un passage au crible de l'ensemble du

[86] Rapport moral, *Congrès fédéral des 6, 7 et 8 avril 1948*, Marseille, p. 9.

[87] Au nom de l'unité de la corporation et de la défense de la loi de 1a loi de 1947, la direction fédérale s'oppose, en 1960, à la résolution « technique » des agents de maîtrise favorable à une convention collective nationale spécifique. *Congrès fédéral, 18-19 mai 1960*, Paris, pp. 79-84. Huit ans plus tard, la résolution des dockers refuse de discuter de la proposition patronale d'une rencontre à ce sujet. *Congrès fédéral, 20-21 juin 1968*, Paris, p. 88. La première convention collective nationale de la manutention portuaire sera signée le 28 avril 1994, soit deux ans après la réforme de la loi de 1947.

[88] CAC, 870150, art. 11. A la demande de la Cainagod, une circulaire du ministre des Travaux publics enregistre le fait, mais précise, le 27 février 1948, que le recours à une autre main-d'œuvre que l'équipage constituerait une violation de la loi.

statut ([89]). Cohérent, l'esprit de la réécriture tend à limiter la protection offerte aux ouvriers et le rôle des organisations cégétistes ([90]). Retardé par les problèmes d'harmonisation des desiderata ministériels et la crise politique de l'hiver, le projet n'arrive sur le bureau de l'Assemblée qu'en février 1950, mais ne franchira pas le seuil de la commission de la marine marchande.

Sur place, l'interprétation de la loi, des décrets, arrêtés et circulaires, leur respect ou leur violation, suivent les variations de la conjoncture et du rapport des forces sociales locales. Le cas des dockers « permanents » est représentatif de ces accom-modements. Le texte de 1947, on le sait, n'en parle pas, à la différence de celui de 1941 qui traitait des ouvriers «classés par entreprise». Chacun s'adapte comme il peut à la nomenclature simplifiée de la loi ([91]). En 1953, l'effectif des « permanents », appelé à grossir au fur et à mesure que les entreprises se dotent d'engins coûteux conduits par un personnel sélectionné, s'élève à 1.750, soit un total correspondant à 9,5% de celui des dockers professionnels. A cette date, on dénombre, sur le versant obscur de l'intermittence, 2020 « occasionnels » enregistrés comme tels et près de 2.000 autres travailleurs qualifiés approximativement d'« occasionnels non immatriculés » ou de « complémentaires ». Dans les années 1970, les syndicalistes phocéens continuent de dénoncer l'embauche quotidienne, dans les cafés et hors de tout contrôle du BCMO, d'ouvriers étrangers à la profession. A Marseille, toujours, des dockers âgés, « fatigués », devenus inaptes ou « à l'essai », détiennent une carte professionnelle et bénéficient de la priorité à l'embauche, mais ne perçoivent pas d'indemnité de garantie ([92]).

Sauf à tolérer au-delà du raisonnable ces « errements » ([93]) gros de possibles et embarrassants désaveux judiciaires, les autorités admettent qu'il conviendrait de « rendre légal » ([94]) des pratiques qui ne le sont pas. Ou, si l'on préfère, de rouvrir la voie législative. En prévision d'une levée de boucliers syndicaux, le succès de la démarche suppose, outre une parfaite maîtrise de la procédure, une résolution politique inébranlable et le ferme soutien des multiples composantes du patronat portuaire. Ces conditions ne seront jamais réunies avant la dernière décennie du siècle. Entre-temps, les projets gouvernementaux préparés par la direction des ports maritimes en concertation les responsables de l'UNIM ou les propositions d'origine parlementaire se seront tous perdus dans les

[89] CAC, 920251, art. 14. Projet de modification de la loi de 1947. Note de Melle Lafouge, novembre 1948.

[90] L'accent est mis sur la consultation de toutes les organisations syndicales indépendamment de leur audience avant de nommer les membres ouvriers des BCMO.

[91] Avec plus de discrétion que leurs collègues marseillais, les Havrais maintiennent ainsi en vigueur, plusieurs années après le vote de la loi, les cartes de dockers « classés » instaurées par la loi de 1941. CAC, 870150, art. 33. Note du directeur du port autonome du Havre, le 26 novembre 1980.

[92] A Marseille, on ne recense pas moins, en 1957, de 948 « professionnels non garantis » pour 3101 « professionnels garantis ». CAC, 870150, art. 13. Lettre du syndicat général au ministre des Travaux publics, le 18 mars 1958.

[93] Expression fréquente sous la plume des hauts fonctionnaires.

[94] On trouve l'expression sous la plume du directeur financier de la Cainagod. CAC, 920251, art. 14. Note de R. Mornet au directeur du budget du ministère des finances, le 18 novembre 1954.

méandres des commissions ([95]) à la plus grande satisfaction des syndicalistes de la CGT, experts dans l'art de mêler la menace d'une relance de l'action collective et les tête-à-tête discrets ([96]). Au ministère des Travaux publics, les ingénieurs des Ponts ne renoncent pas à apporter une aide « technique » aux organismes portuaires et patronaux en quête d'alternatives législatives au statut de 1947 ([97]). Echaudés, ils recommandent toutefois la prudence, quitte à tenir en réserve les textes de substitution dont voudrait s'emparer un ministre téméraire. Qu'il s'agisse de la « permanentisation », des attributions respectives de la Cainagod et des directeurs de ports, des dérogations au monopole des dockers ou de la suppression de la péréquation nationale des cotisations, etc., la diversité des intérêts sectoriels ou locaux, les rivalités de corps et d'administrations empêchent, en tout état de cause, la formation de l'indispensable front commun patronal et administratif.

Arc-boutée à la loi de 1947, la Fédération des Ports et Docks se garde, quant à elle, de mettre le doigt dans l'engrenage d'une révision dont elle n'attend rien de bon ([98]). Etayé par une force syndicale de niveau exceptionnel qu'il a contribué à asseoir, le verrou législatif ne manque pas d'efficacité. A l'évidence, la loi de 1947, « répond à une logique de l'intermittence dont il est difficile de sortir » ([99]). Dans les années 1970, pourtant, la direction fédérale en voie de renouvellement assouplit sa position et se veut « constructive ». Soucieux de préserver l'essentiel, attentifs à l'évolution du travail et des aspirations ouvrières, des militants admettent qu'il faudra « rajeunir» ([100]) la « vieille loi » de 1947 ([101]).

*
* *

Les temps changent. Sous l'influence de facteurs convergents le système social portuaire entre dans une ère nouvelle. La « révolution du conteneur » et l'essor de la manutention horizontale précipitent le

---

[95] Jusqu'en 1970, les initiatives les plus marquantes revêtent la forme de projets gouvernementaux (1950, 1952 et 1954), de propositions parlementaires (1952 et 1954), auxquels il convient d'ajouter les textes ébauchés par les Chambres de commerce (1960) et, surtout, l'UNIM (1966, 1970).

[96] Désiré Brest a relaté comment le secrétariat fédéral avait pris langue avec des parlementaires « sans regarder la couleur ». Appuyée par le socialiste Albert Gazier, la direction syndicale se serait notamment entendue avec Henri Henneguelle, alors député-maire SFIO de Boulogne/Mer pour subordonner l'examen de la proposition de son collègue de Cherbourg aux résultats d'une commission d'enquête… D. BREST, *Mémoires inédits*, p. 89 et *L'Avenir des Ports* de janvier 1966.

[97] Plusieurs directeurs de ports, des ingénieurs en chef du service maritime, les plus hauts fonctionnaires de la direction des ports maritimes du ministère assistent, par exemple, aux séances des commissions réunies en 1960-1961 par l'Union des Chambre ou l'UNIM. CAC, 920251, art. 14.

[98] Une fois, par défi, elle oppose, en 1953, son propre texte à celui déposé l'année précédente par le gouvernement. CAC, 870150, art. 9. Projet de loi de la Fédération nationale des Ports et Docks, le 3 avril 1953.

[99] CAC, 870150, art. 33. Note du chef du service central d'exploitation du ministère des Travaux publics, le 7 mars 1978.

[100] Intervention Belzanti. . *Congrès fédéral, 18-19 juin 1970*, Paris, p. 30.

[101] Intervention de Charrière. *Congrès fédéral, 18-19 juin 1970*, Paris, p. 22-23.

mouvement, dégageant des perspectives inédites à la rationalisation et à la mécanisation des opérations. Stimulé, le processus de concentration des entreprises s'accélère en réponse à la redéfinition concomitante du rôle de l'Etat.

S'il importe encore de mettre le « maillon » portuaire « au service » du développement national, l'objectif semble dorénavant se confondre avec celui de son insertion, « partout où la concurrence peut jouer », dans « l'économie de marché » ([102]). Le souci de compétitivité rend obsolète l'héritage protectionniste. Devant l'ampleur des investissements nécessaires, les pouvoirs publics, plus sélectifs, se résolvent à associer davantage que par le passé les capitaux privés dans le financement des aménagements. Il convient, dorénavant, de « créer des liens économiques plus étroits entre les ports et leurs utilisateurs » : compagnies de navigation, mais également entreprises industrielles intégrées dans les grands courants d'échanges internationaux. Ce recentrage aux allures de retrait ([103]) dont les ports n'ont certes pas l'exclusivité, concerne aussi les relations sociales. L'Etat récuse sa fonction d'acteur pour poser à l'« arbitre » ([104]). Le dispositif institutionnalisé qu'il ordonnait jusque-là cède la place à de plus classiques relations contractuelles à base de négociations directes et centrées sur l'entreprise ([105]). Là réside, quant au fond, la clé de la révision du statut intervenue en 1992.

La pression en ce sens remonte aux années 1960 et 1970. Un fort « vent de réforme » se lève alors qui, à l'étranger, débouche sur quelques résultats. Son souffle n'épargne pas la France ainsi qu'en témoignent, au même moment, plusieurs initiatives gouvernementales et patronales. En vain, du moins dans l'immédiat, car les uns et les autres tirent les leçons de leurs échecs. Sans craindre le paradoxe, les tenants de l'option néo-libérale s'en remettent plus que jamais à l'Etat pour la faire triompher sur les quais. En clair, il revient à la loi de défaire les garanties législatives de 1947. Et de disposer ainsi de l'autorité et de la légitimité nécessaires pour venir à bout d'une résistance syndicale disqualifiée pour cause de « corporatisme » et de « malthusianisme ». La presse s'en mêle qui achève de faire des ouvriers « la cible de tous les réquisitoires » ([106]).

Il ne nous appartient pas, ici, de retracer l'historique de la réforme de 1992. Retenons que la nouvelle loi, adoptée malgré la farouche résistance

---

[102] CAC, 870150, art. 168. Note de la direction des ports maritimes du ministère de l'Equipement, le 27 juin 1979. Elle-même se réfère aux orientations retenues, le 23 septembre 1975, par la Conseil central de planification sur la valorisation des façades maritimes.

[103] En 1971, le service central d'exploitation de la direction des ports maritimes oppose l'époque où seul l'Etat était en mesure d'assurer la « remise en marche de l'appareil portuaire aux temps présents où l'action des pouvoirs publics vise « à recréer un cadre normal pour l'action des professions commerciales et industrielles ». CAC, 870150, art. 161. Note du 12 janvier 1971.

[104] CAC, 870150, art. 7. Note non datée, mais vraisemblablement rédigée à la fin des années 1970. Ce retrait relatif de l'Etat, précise l'auteur, aurait l'avantage de limiter les risques de conflits généralisés et politisés.

[105] Cf. Guy GROUX, René MOURIAUX, "Syndicalisme sans syndiqués : dimensions et dilemmes", in Pascal PERRINEAU (dir.), *L'engagement politique : déclin ou mutation ?,* Presses de la FNSP-CEVIPOF, 1994, pp. 67-86.

[106] Blandine LECUYER, François MILLEQUANT, "Les dockers : quelques traits d'une corporation charnière dans la chaîne des transports", in Georges RIBEILL (dir.), *Les frontières et identités professionnelles dans les métiers des transports*, Actes de la journée d'études du 16 novembre 1984, p. 68.

des dockers ([107]), organise le reclassement de ces derniers dans le droit commun social ([108]). Souvent incomprise du reste des salariés que taraudent la peur de la précarité ([109]), l'opposition des dockers à la « permanentisation » proposée ne se réduit pas à la défense d'une « patente » ([110]) protectrice contre le chômage et synonyme de rémunérations substantielles. Elle exprime aussi, venant d'hommes convaincus d'être les « derniers ouvriers libres français »([111]), le refus d'une subordination salariale par trop directe.

Dresser le bilan des huit années écoulées depuis l'abandon dans la douleur du statut est sans doute prématuré. Pour ce que l'on en sait, il n'apparaît pas que les initiateurs de la réforme soient pleinement satisfaits des résultats atteints. Si la réduction drastique des effectifs a allégé les coûts globaux de main-d'œuvre et diminué d'autant le nombre des syndiqués, elle ne semble pas avoir entamé l'audience des syndicats locaux qui, par-delà les vicissitudes de leurs relations avec la Fédération des Ports et Docks, monopolisent la plupart du temps la représentation ouvrière. Il n'est pas jusqu'à la persistance des irrégularités du trafic qui n'ait amené des employeurs à regretter l'époque de l'intermittence régulée ou à se féliciter, comme à Marseille, d'avoir maintenu en activité un BCMO ([112]).

Au-delà, la loi de 1947 et l'usage qu'en firent les acteurs portuaires fournissent d'utiles éléments de réflexion sur la nature et les contours de systèmes en mesure de dissocier la flexibilité de la précarité, problème assurément non négligeable pour quiconque préoccupé du devenir, sinon du passé, du droit du travail.

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- "Les contrats collectifs au village, un aspect du syndicalisme bûcheron au début du siècle", *La Revue du Nord*, n°8, 1994, p. 231-239.

[107] Soit, selon le secrétaire général, 10 mois de lutte ponctués, entre autres, par 92 arrêts de travail de 24 heures. *24e Congrès fédéral, 17,18 et 19 mars 1993*, Paris, p. 4.

[108] Le 15 mai l'Assemblée vote le projet par 539 voix contre 30 après avoir repoussé tous les amendements inspirés par la Fédération des Ports et Docks. La majorité n'est pas moins forte au Sénat où le texte est voté par 301 voix contre 17.

[109] Les dockers, notera le secrétaire de la Fédération, ont eu « le sentiment » « de ne pas avoir été suffisamment compris sur l'enjeu véritable de leur lutte ». *24e congrès fédéral, 17, 18 et 19 mars 1993*, Paris, p. 16. « A travers les dockers, on visait tout ce qui s'assimile à un statut et à des garanties », admettra un dirigeant de la CGT. *24e congrès fédéral, 17, 18 et 19 mars 1993*, Paris, p. 75.

[110] Selon l'expression de Désiré Brest, *L'Avenir des Ports*, avril 1967.

[111] Loïc HISLAIRE, *Dockers, corporatisme et changement*, Paris, Transport Actualités-GEP Communication, 1993, p. 9.

[112] Entretien avec des responsables de la Chambre de commerce de Marseille, le 12 mars 1999. En 1998, les 340 intermittents formaient 37,5% des dockers professionnels marseillais. 1998. *Une année d'activité au Port autonome de Marseille*, PAM, 1999, p. 11.

- "Droit, syndicalisme et identité sociale. Les bûcherons et la loi sur les accidents du travail (1894-1914), *in* R. SALAIS, M. MANSFIELD, N. WHITESIDE (dir.), *Aux sources du chômage (1880-1914)*, Editions Belin, 1994, p. 335-379.

- "A propos du syndicalisme docker en Europe occidentale au lendemain de la Seconde Guerre mondiale", numéro spécial des *Cahiers du GRHIS*, n°7, 1997, p. 7-18.

- "Confrontation des savoirs et rapports de pouvoir dans les situations de travail", Travail Politique, APST-APRIT, Aix-en-Provence, 1998, p. 47-51.

- "La liqueur et le fiel ou le difficile cheminement des dockers vers l'unité (1934-1936)", contribution à l'ouvrage collectif *La CGT : le Front populaire*, Editions de l'ICGTHS, 1998, p. 77-109.

- "L'évolution des modes d'organisation syndicale chez les dockers havrais et rouennais dans l'entre-deux-guerres", *in* E. WAUTERS (dir.), *Les Ports normands : un modèle ?*, Rouen, PUR, 1999, p. 185-200.

- "Les dockers français, gardes-côtes de la paix", *Images et Mouvements du Siècle. Chronique sociale, T.2, Les raisins de la colère*, Institut CGT d'Histoire Sociale, Editions France-Progrès, 1999, p. 409-416.

- "Dimensions et perspectives internationales du syndicalisme docker en France dans la première moitié du XX^{e} siècle", in *Dockers, des quais et des hommes dans l'histoire*, Edisud, Aix-en-Provence, 1999, p. 215-223.

3.6. Le contrat de travail : entre statut et convention (aspects de droit comparé)

Norbert Olszak

Au terme de ce parcours extrêmement dense et varié, il ne nous manque plus qu'un regard sur les pays étrangers, en hommage à ce travail comparatiste qui avait souvent été pratiqué par les législateurs du début du siècle ([1]), et peut-être en introduction à un colloque européen ou mondial d'histoire du droit du travail qu'il conviendra certainement d'organiser un jour ([2]).

Les thèmes à traiter ne manquent pas. On pourrait songer au temps de travail pour le caractère très ancien de cette question et ses liens avec des moments immenses de l'histoire sociale, du moins en France. Mais son approche est un peu compliquée par les aspects politiques et elle relève peut-être plutôt de l'histoire générale des institutions et de la volonté quasi-divine de maîtriser le temps et le cours des choses. Pour rester plus strictement sur le terrain juridique, il vaut mieux songer au contrat et à sa variante, le contrat de travail.

Le thème du contrat permettra peut-être de répondre à certaines interrogations fondamentales, car le contrat occupe lui-même une grande place dans les systèmes juridiques. Or, comme question fondamentale il en est une que l'on pourrait se poser à propos du droit du travail, en retournant la fameuse interrogation de Giordano Bruno qui se demandait, au XVI^{e} siècle, à propos de l'histoire du monde et de l'humanité, pourquoi il y avait quelque chose plutôt que rien. En effet, dans notre domaine, on est souvent tenté de se demander pourquoi il n'y a rien plutôt que quelque chose. Car pour beaucoup de juristes, cette masse énorme et

[1] Nous voudrions également dédier ces quelques réflexions à la mémoire de notre cher collègue le Président Pierre Ortscheidt, annotateur du Code du travail et grand spécialiste de droit comparé.

[2] Cela pourrait être un thème pour la Société Jean Bodin d'histoire comparative des institutions qui nous a déjà livré de grands recueils sur de nombreuses questions d'histoire du droit.

touffue de réglementation n'est pas beaucoup plus que rien par rapport aux beautés classiques du droit des obligations ([3]).

Et quant à l'histoire du droit du travail, où nous ne pouvons évidemment plus dire qu'il n'y a rien, il faut tout de même constater que sa place est extrêmement réduite dans les débats juridiques français. On peut prendre un exemple récent avec cet ouvrage sur « Les sources du droit du travail » publié en 1998 aux Presses universitaires de France sous la direction du Président Bernard Teyssié ([4]). Il s'agit d'un travail collectif avec huit contributions d'universitaires et de praticiens (mais ces derniers, magistrats, sont également professeurs associés dans des universités parisiennes). Ce travail scientifique s'appuie, comme il convient, sur de nombreuses références bibliographiques, citées en notes, mais s'il y a beaucoup d'œuvres de grands auteurs du passé, une seule de ces références concerne une étude d'histoire du droit du travail et on la trouve d'ailleurs dans la seule contribution consacrée à un pays étranger : la Suisse, traitée par Gabriel Aubert, professeur à Genève.

Et pour mieux apprécier le bonheur pour un historien du droit d'aller voir au-delà des frontières, il faut comparer avec un gros ouvrage édité il y a quelques années sous la direction du Professeur Thilo Ramm sur l'histoire des projets allemands de loi spécifique pour le contrat de travail ([5]). La promulgation d'une telle loi était un objectif fixé dans le traité de réunification et selon la tradition allemande l'on sollicita la participation des juristes universitaires pour ce travail législatif. La question fut donc inscrite à l'ordre du jour du Congrès des juristes allemands en 1992 et préparée par cet important travail historique préalable car l'on savait bien que le problème se posait depuis la fin du XIX^{e} siècle et qu'il n'était peut-être pas nécessaire de tout réinventer.

En fait les interrogations sur le contrat sont particulièrement récurrentes, plus que pour d'autres questions de droit du travail où ce phénomène de récurrence est pourtant très répandu. Cela provient certainement de ce que l'on touche ici directement à la spécificité du droit du travail par rapport à d'autres branches du droit privé et spécialement par rapport au droit civil. D'ailleurs l'ouvrage sur les sources du droit du travail, que nous évoquions précédemment, commence par une introduction de l'éminent professeur de droit civil François Terré qui pose la problématique de d'une évolution menant du statut, considéré comme un ensemble de règles imposées, au contrat qui représente les règles créées par les parties.

Or, le Professeur François Terré s'appuie tout particulièrement sur les analyses de Henry Sumner Maine qui avait au XIX^{e} siècle mis en parallèle l'évolution des sociétés et les progrès de la place des contrats dans l'ordre juridique, car les statuts, liés à des rapports d'autorité, correspondent plutôt à des formes primitives d'organisation sociale. Mais ces mêmes références à l'œuvre de Sumner Maine étaient déjà utilisées à la fin du XIX^{e} siècle pour critiquer les premières réalisations législatives et

---

[3] *Cf.* les analyses d'Alain SUPIOT, *Critique du droit du travail,* Paris, P.U.F., 1994, p. 194-200 et aussi p. 70 à propos de « l'admirable art. R.232-2-5 du Code du travail ».

[4] *Cf.* aussi le compte-rendu de Claude DIDRY, *Droit et société,* n° 41, 1999, p. 216-219.

[5] RAMM (Thilo), *Entwürfe zu einem Deutschen Arbeitsvertragsgesetz,* Francfort, Keipp, 1992, 642 p. *Cf* aussi notre compte-rendu : *Zeitschrift der Savigny-Stiftung für Rechtsgeschichte (Germanistische Abteilung),* 1997, p. 647-649

réglementaires qui annonçaient l'arrivée d'un droit du travail. Ces arguments ont d'ailleurs conduit Léon Bourgeois à utiliser le concept de quasi-contrat car en rattachant astucieusement le solidarisme au droit des obligations il pouvait contourner toutes les critiques hostiles à la réglementation sociale ([6]).

Quoi qu'il en soit, même si le développement de la législation ouvrière paraissait rétrograde, il était inéluctable car ce phénomène pouvait se constater à la même époque dans tous les pays et partout une restriction de l'autonomie contractuelle coïncidait avec l'invention du contrat de travail (I). Ce constat a alors provoqué, particulièrement en Allemagne, une réaction doctrinale qui a mis en évidence la persistance d'oppositions entre un modèle juridique de tradition romaniste, favorable au contrat, et un modèle germanique fondé sur le statut (II). Mais ces débats, encore importants il y a une cinquantaine d'années, occultaient le caractère mythique de certaines institutions et le fait que l'important était non pas dans les techniques elles-mêmes mais dans la conscience que l'on avait du système. Or, au-delà de ces approches idéologiques, on pouvait constater qu'en réalité une synthèse était opérée précisément dans le cadre du contrat de travail qui représentait une intégration du statut au contrat (III).

I. - UN MOUVEMENT LÉGISLATIF GÉNÉRAL VERS LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

A la fin du XIX[e] siècle, la tendance générale allait vers une restriction de l'autonomie contractuelle et l'importance de la production législative dans notre domaine était telle que, dès 1912, Paul Pic pouvait se livrer à des comparaisons très détaillées, en illustrant remarquablement la tradition comparatiste lyonnaise ([7]). Il notait ainsi que, malgré quelques divergences encore profondes, « les lois ouvrières sont loin de présenter à l'heure actuelle, un caractère aussi nettement particulariste que les lois civiles ». Et il ajoutait : « Éclose d'hier, sous l'empire de nécessités communes à tous les pays industriels, la législation sociale récente affecte, dès aujourd'hui, un caractère de généralité que peu de lois possèdent au même degré » ([8]).

Parmi les points de convergence, Paul Pic relève bien sûr les dispositions protectrices des femmes et des enfants, les questions d'hygiène mais aussi le statut des salaires. Et à ce propos, il souligne que les principales législations s'efforcent d'assujettir les « contrats industriels » à tout un ensemble de règles destinées à en fixer les caractères distinctifs et à fournir au juge une règle générale d'interprétation. Dans ce sens, il y a notamment toutes les dispositions concernant le « contrat de travail » trouvées en Allemagne, Autriche, Suisse, Grande-Bretagne, Hollande, Belgique, Serbie, etc., avec des mesures sur la continuité des contrats et la stabilisation des

[6] *Cf.* notre étude : « L'utilisation politique du droit des obligations dans la pensée de la Belle Époque », *Revue de la recherche juridique - Droit prospectif*, Aix-en-Provence, n° 1, 1995, p. 31-43.

[7] Paul PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle,* Paris, 1912, 4ème éd., p. 90-116.

[8] *Idem*, p. 101-102.

rémunérations. Mais Paul Pic doit constater que la France est encore en retard sur ce mouvement, avec seulement quelques dispositions assez disparates. Et de fait, si en 1912 on parle déjà de « contrat de travail » dans le nouveau Code du travail et de la prévoyance sociale, c'est seulement dans l'intitulé du titre II dont le contenu est encore consacré presque exclusivement au « contrat de louage de services ».

Cette convergence n'est évidemment pas fortuite et Paul Pic y voit le résultat de congrès internationaux et surtout l'œuvre de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs et de son Office international du travail, installé à Bâle depuis mai 1901 ([9]). Néanmoins, il subsiste quelques nuances entre ce qu'il appelle les « législations réglementaires » pour bien marquer leur objectif de restriction de la liberté contractuelle, et l'on peut distinguer cinq groupes de pays : un groupe latin, un anglo-américain, un germanique, un slave et enfin un groupe « néo-saxon » formé par l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Ce dernier groupe se situe à part, en raison d'une forte intensité « socialiste » visible à l'existence d'une réglementation des salaires. Mais pour les quatre autres groupes, les différences résident surtout dans la place réservée aux rapports collectifs de travail, allant jusqu'au corporatisme dans certains cas, tandis que l'intensité de la réglementation du travail ne connaît pas de variations significatives, sinon pour le groupe anglo-américain. En effet, on peut relever que la caractéristique principale de ce dernier est « d'être marqué par une surveillance plus stricte de l'industrie à tous les degrés » et par une « forte organisation de l'inspection » ! Cependant au moment même de ce constat, un débat s'ouvrait en Allemagne, avec de fortes oppositions doctrinales contrastant avec cet unanimisme et mettant en exergue des logiques fondamentales antagonistes.

II. - L'OPPOSITION DOCTRINALE DU CONTRAT ET DU STATUT

Ce débat a été remis à jour récemment par Alain Supiot ([10]), après avoir été présenté une première fois à la doctrine française il y a un demi-siècle par Paul Durand ([11]). Selon la présentation lumineuse faite par le Professeur Supiot, la discussion opposait deux traditions culturelles et juridiques très différentes : l'une est romaniste et l'autre germanique.

Le droit romain connaissait la *locatio hominis*, le louage d'un esclave, et sur ce modèle avait également pratiqué la *locatio operarum* par laquelle un homme libre se louait lui-même. Cette forme du contrat de louage des

---

[9] Le rôle de l'A.I.P.L.T. et de son Office international du travail reste encore trop largement méconnu et il ne semble malheureusement pas que la perspective de son centenaire provoque actuellement une fièvre commémorative. *Cf.* Madeleine HERREN-OESCH, « La formation d'une politique internationale du travail avant la Première guerre mondiale », *in* Jean LUCIANI, dir., *Histoire de l'Office du travail*, Paris, Syros, 1992, p. 409-426.
Cf. aussi *supra* l'étude de Francine Soubiran-Paillet sur le rôle de la section française de l'A.I.P.L.T.

[10] A. SUPIOT, *op. cit.,* p. 13-38.

[11] Nikitas ALIPRANTIS, Stéphane MICHEl, « Le droit du travail allemand dans la science juridique française », *in* Olivier BEAUD, Erik VOLMAR HEYEN, dir., *Une science juridique franco-allemande ? Bilan critique et perspectives d'un dialogue culturel,* Baden-Baden, Nomos, 1999, p. 197-208.

choses était considérée comme avilissante, en raison de la référence à l'esclavage. Pourtant la *location operarum* sera reprise par le Code civil et d'autres systèmes juridiques de la même inspiration au XIX^e^ siècle. Désormais, le contrat correspond à la liberté individuelle du travailleur, face aux organisations corporatives qu'il s'agissait de détruire définitivement. Comme le contrat est fondé sur une relation d'échange, il est appelé à jouer un rôle primordial dans la réalisation du marché libéral ([12]). Cette parfaite adéquation aux besoins entraînera un grand succès pour cette institution de droit romain dans une grande partie de l'Europe, y compris la Grande-Bretagne.

L'Allemagne avait accueilli ces conceptions d'autant plus facilement que le droit romain y existait depuis la fin du moyen âge comme droit commun de l'Empire. Mais en matière de relations de travail il existait une tradition germanique propre, fondée sur un lien personnel entre un homme se mettant au service d'un autre, qui en retour lui assure protection. Le modèle en est la relation vassalique médiévale, qui a abouti à développer une dimension communautaire des relations sociales. Certes, le lien vassalique est individuel, mais l'ensemble de ces liens, régis par la coutume, forme une structuration uniforme de la société.

Ce système communautariste a été remis à l'honneur en Allemagne à la fin du XIX^e^ siècle par les écrits d'Otto von Gierke, développant à la fois des conceptions anti-étatistes et anti-individualistes. Pour lui, la relation de travail est un rapport communautaire qui prend naissance par le seul fait de l'intégration, ou plus exactement de l'incorporation, du travailleur dans une communauté de travail. Nous avons alors affaire à une position statutaire, qui met l'accent sur la personne du travailleur et sur sa subordination, ce qui est très différent de la situation contractuelle qui repose sur une objectivation du travail dans le rapport d'échange. La notion de statut reste cependant cantonnée au simple sens descriptif d'un ensemble de règles définies indépendamment du sujet, mais elle pourrait ici se rapprocher du sens sociologique désignant l'état social du sujet.

Ces deux traditions se sont répandues à des degrés divers dans les différentes législations nationales, même après la défaite de l'Allemagne en 1918. Un indice de la présence du modèle germanique étant représenté par les dispositions qui mettent l'accent sur le travailleur et que l'on rencontre en Italie, au Portugal, en Espagne et aux Pays-Bas. Mais même la France a pu être influencée, via les théories de l'institution et de l'entreprise, qui se sont également diffusées en Belgique. Cependant à nos yeux, en France les partenaires sociaux paraissent plus sensibles à l'idée d'une communauté nationale qu'à celle d'une communauté d'entreprise et la tradition germanique y est surtout présente à travers le droit local d'Alsace-Lorraine ([13]).

Ce conflit entre traditions sera également sensible dans la construction du droit communautaire, qui met souvent l'accent sur la personne, le

---

[12] *Cf.* les démonstrations de Karl POLANYI, *La grande transformation,* Paris, Gallimard, 1978.

[13] Une bonne illustration de cette dimension communautaire est donnée par l'article 616 du Code civil local sur la garantie de ressources : « L'obligé à la prestation de services ne perd pas sa prétention à la rémunération par le fait qu'il aurait été empêché d'effectuer la prestation de services pour une cause qui lui était personnelle, sans sa faute, pendant un temps relativement sans importance ». *Cf.* Jean-Yves SIMON, *Le droit local du travail*, Strasbourg, Institut du droit local, 1990, p. 131-166.

métier, la profession, donc sur des éléments statutaires, alors que sa logique intrinsèque est celle d'une liberté du marché et devrait favoriser le contrat. Cependant cette apparence statutaire doit être mieux décryptée. En fait, si l'on parle souvent du travailleur c'est en tant qu'offreur de travail sur le marché, en tant qu'entrepreneur de soi-même, agissant à l'échelle d'un marché étendu. Cette exigence de mobilité européenne conduit alors à aménager les dispositions statutaires nationales au profit d'un nouveau statut européen dans de nombreux domaines comme la protection sociale ou les droits collectifs (14).

En fin de compte, au-delà de conflits quasi idéologiques, les rapprochements sont nécessaires dans la pratique et l'on peut alors constater que beaucoup de débats sont obscurcis par la force des mythes, par des représentations historiques issues de l'imagination qui occultent l'existence des synthèses nécessaires et déjà réalisées, comme celle du contrat de travail.

III. - LA SYNTHÈSE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour sortir de l'opposition des modèles, la solution adoptée dans la pratique consiste tout simplement à insérer le statut dans le contrat (15). Cette combinaison est rendue possible par cette nouvelle institution inventée à la fin du XIX^e^ siècle : le contrat de travail, qui apparaît en grande partie comme étant un « acte-condition », un accord de volonté dont l'effet consiste surtout en une intégration dans une situation statutaire.

En ce sens, le contrat de travail a été le précurseur d'une évolution du contrat en général. En effet, on peut retrouver ses éléments caractéristiques dans une étude consacrée par le Professeur Jacques Ghestin à la notion de contrat (16). Les analyses de l'éminent civiliste aboutissent à redéfinir le contrat et à rejeter la fameuse théorie de l'autonomie de la volonté. Au lieu de la définition classique d'un accord de volontés en vue de créer des obligations, il propose de retenir une définition qui ne surprendra aucun spécialiste de droit du travail : « Le contrat est un accord de volontés qui sont exprimées en vue de produire des effets de droit et auxquels (sic) le droit objectif fait produire de tels effets ».

Cette intervention du droit objectif dans le jeu des volontés contractantes avait déjà été relevée dès les années 1920 en Allemagne par certains auteurs, en plein triomphe des conceptions communautaristes. Ainsi, après avoir noté avec satisfaction que la production réglementaire semblait marquer une pause, Hueck et Nipperdey mentionnent tout de même que la protection de la personne est de l'essence même du nouveau droit du travail, ce terme étant déjà employé, une vingtaine d'années avant la France (17).

---

[14] Alain SUPIOT, dir., *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999.
[15] A. SUPIOT, *Critique...*, op. cit., p. 27-32.
[16] Jacques GHESTIN, *La notion de contrat*, Dalloz, 1990, Chr. n° XXVII.
[17] Alfred HUECK, H.C. NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts,* Mannheim, 1928, Tome I, p. 25-29.

Dès lors, les différences qui peuvent subsister entre pays ne sont plus que de deux ordres et concernent d'une part l'intensité de ce cadre statutaire et, d'autre part, les modalités de la fixation des règles, selon qu'elles sont d'origine étatique ou conventionnelle. On pourrait encore y ajouter un paramètre avec le moment où ce contrat de travail est vraiment appréhendé juridiquement par les parties, car il n'est pas indifférent que ce soit, comme en France, presque exclusivement à l'occasion de sa rupture que l'on examine vraiment cet acte ([18]).

Mais ces éléments objectifs ne sont pas toujours utilisables tels quels car dans beaucoup de cas on voit plutôt jouer la conscience que l'on a de cette intensité ou de ces modalités. Ces perceptions subjectives relèvent parfois du mythe et sont indéniablement un facteur de complication dans les comparaisons.

Cette difficulté peut être illustrée avec l'exemple de la Suisse, dont déjà Paul Pic relevait qu'elle était difficile à classer dans ses cinq groupes, ce que confirmera Alain Supiot beaucoup plus tard. Certes, la Suisse connaît une très forte présence de la doctrine allemande mais la pratique et la jurisprudence s'éloignent parfois très fortement de ces constructions théoriques.

Pour analyser le droit du travail suisse, on dispose d'un rapport établi par le Professeur Gabriel Aubert en 1993 pour le Congrès de la Société suisse des juristes, dans le cadre des réflexions provoquées alors par les perspectives d'intégration européenne ([19]). Le rapporteur s'efforce de caractériser le système existant à l'aide de considérations historiques. Il relève ainsi qu'à la fin du XIX^{e} siècle la Suisse était largement engagée dans le mouvement réglementariste et qu'elle apparaissait même en avance sur certains points. Par la suite, elle joua également un grand rôle dans l'élaboration d'une législation internationale et dans le développement de l'O.I.T. Cependant, depuis cette époque, l'évolution aurait abouti à un système beaucoup plus souple, fondé davantage sur des contrats individuels ou collectifs, ce qui donnerait une allure particulière au droit du travail suisse.

Mais cette réputation ne reposerait que sur une succession de croyances erronées et Gabriel Aubert relève trois « mythes suisses ». Le premier concerne le rôle essentiel prêté aux conventions collectives dans les relations de travail, alors qu'elles sont peu nombreuses et n'ont qu'un effet relatif limité aux signataires, mais certaines de leurs dispositions sont suivies spontanément, par commodité. Ensuite l'on évoque souvent la garantie de « paix du travail » qui serait apportée par des dispositions conventionnelles et l'on fait souvent référence à des clauses de paix sociale fixées en 1937, avec un système d'arbitrage obligatoire proche du celui du Front populaire. En réalité, ces accords ne concernaient que la métallurgie et l'horlogerie et leurs dispositions formelles ont été peu appliquées, mais la paix sociale provient principalement d'une culture

---

[18] Sabine ERBÈS-SEGUIN, « Le contrat de travail ou les avatars d'un concept », *Sociologie du travail,* n° 1, 1983, p. 1-14.

[19] Gabriel AUBERT, « Le droit suisse du travail face à l'intégration européenne », *Revue de Droit Suisse,* 1993, II, p. 159-226. L'auteur relève, non sans malice, que le droit du travail n'avait pas figuré à l'ordre du jour de ces congrès depuis 1948. Les rapporteurs se préoccupaient alors de l'élaboration de la loi fédérale sur le travail, qui ne sera adoptée que 26 ans plus tard...

particulière fondée sur des structures et des pratiques politiques favorisant les compromis. Enfin le dernier mythe concerne l'application scrupuleuse des lois, par esprit de discipline, alors qu'en fait il n'y a que très peu de lois auxquelles obéir ! Et à ce propos le rapporteur cite l'exemple de la loi sur les fabriques, dont la réforme a été jugée nécessaire dès 1946, mais appliquée seulement en 1966 par la loi sur le travail. Cette dernière devait être complétée par des ordonnances pour les secteurs non-industriels, mais ces ordonnances n'ont jamais paru !

En fin de compte, les Suisses se conforment à des lois ou à des conventions qui n'existent pas ou du moins qui ne seraient pas applicables en l'espèce. Ce n'est donc pas tant la lettre de la loi qui compte que sa représentation et la culture juridique, ce qui rend évidemment très délicat un exercice de comparaison se fondant sur les seuls textes.

On prendra encore un exemple avec les troubles provoqués récemment en France et dans d'autres pays par les hausses du prix du gazole. La question est intéressante pour une analyse de la culture juridique, bien qu'elle ne concerne pas directement le droit du travail. D'ailleurs les présentations faites par les média rapprochaient ces conflits du droit du travail et il n'était pas rare d'entendre parler de « grève des routiers » alors que l'on avait affaire à des patrons des entreprises de transport bloquant des dépôts de carburant pour faire pression sur le gouvernement ([20]).

Les réactions à ces mouvements n'ont pas été très juridiques. Chaque ministre auquel l'on tendait un micro répétait à l'envie qu'il n'était pas admissible de prendre en otage les Français, mais l'on n'a jamais entendu les incriminations exactes. Certes, on peut comprendre qu'il ne soit pas très populaire de brandir un Code pénal et de parler de délits d'entrave à la circulation ou d'entrave à la liberté de l'industrie et du commerce, même s'il s'agit dans le fond de défendre des droits de l'homme. Mais plus intéressante pour nous est l'attitude du Mouvement des entreprises de France face à cette paralysie de l'économie provoquée par des patrons et gênante pour beaucoup d'autres patrons. Après quelques hésitations il a été déclaré qu'il était inadmissible que la force prime le droit et que des « corporations prennent les industriels et les particuliers en otage » ([21]). Sur ce, la presse a pu souligner le fait remarquable de voir le Président du M.E.D.E.F. venir au soutien du gouvernement socialiste, avec lequel les rapports étaient pourtant très difficiles depuis quelques mois. Mais une fois qu'il a affirmé que ces méthodes n'étaient pas acceptables en démocratie, Monsieur Seillière n'a rien fait d'autre que de demander au gouvernement d'agir pour faire cesser ces désordres. Apparemment, il n'était nullement question d'une action du M.E.D.E.F. contre ces trublions ou ces factieux issus des rangs du patronat : aucun engagement de procédures disciplinaires internes, aucun appel à la mise en jeu de la responsabilité civile contractuelle ou délictuelle, aucun soutien offert ou affiché aux adhérents qui voudraient saisir les tribunaux... Or au même moment, on pouvait noter qu'en Allemagne les syndicats d'entreprises de transport se tenaient à l'écart de ce type d'action par crainte des

[20] Il est vrai que les particularités de cette branche professionnelle favorisent les confusions. Nous remercions M[e] Tiennot GRUMBACH de nous avoir indiqué, suite à nos remarques, que le transport routier connaissait une fédération regroupant artisans et salariés.

[21] *Actualité U.I.M.M.,* n° 197, 2000, p. 37.

dommages-intérêts qui pouvaient s'ensuivre. Par ailleurs, on n'a pas repéré non plus d'action du M.E.D.E.F. en faveur d'un meilleur équilibre dans les contrats par une participation des affréteurs aux hausses des carburants.

Ce manque de réflexes civilistes est très surprenant à un moment où le patronat français se trouve engagé dans un combat intense pour une « refondation sociale » dont une des caractéristiques est de redonner une place au contrat contre la domination de la loi et de permettre aux partenaires sociaux de produire de la norme ([22]). Apparemment, le mythe a toujours son rôle à jouer dans les restructurations en cours, d'autant plus tranquillement que tout le monde, à droite ou à gauche, compte bien sur la sécurité des statuts. Ce qui donne un bel avenir au contrat de travail ([23]).

*
* *

CONTRIBUTIONS DE L'INTERVENANT SUR LE THEME DU COLLOQUE

- *Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950)*, Thèse de Doctorat d'État en Droit, François BABINET, (Dir.), Strasbourg III, 1987, 961 p., 3 vol., multigraphiée.

- "Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ?", *Le Mouvement social*, n° 141, oct.-déc. 1987, p. 101-119.

- "Jalons pour une histoire du droit local du travail", *Droit du travail - Arbeitsrecht*, [Actes du Colloque franco-allemand de droit du travail, Strasbourg, 14 mars 1991], Strasbourg, Institut du droit local, 1991, p. 21-33.
- "Les avocats et l'acculturation juridique du mouvement ouvrier de 1884 à 1920", RAPPORT POUR L'INSTITUT FRANÇAIS D'HISTOIRE SOCIALE, Paris, [Section nationale de la Commission Internationale d'Histoire des Mouvements Sociaux et du Syndicalisme, dans le cadre d'un programme international sur "Acteurs sociaux et culture", mai 1993], *Revue de la Société Internationale pour l'Histoire de la Profession d'Avocat*, n° 5, 1993, p. 189-212.

- "Alexandre Millerand et l'organisation de la grève", *in* Nikitas ALIPRANTIS, Francis KESSLER, (Dir.), *Le Droit collectif du travail (Questions fondamentales, évolutions récentes). Etudes en hommage à Mme le Professeur Hélène SINAY*, Paris-Berne-Francfort, Peter Lang, 1994, p. 135-149.

---

[22] *Idem,* n° 199, p. 51

[23] Appel des économistes pour sortir de la pensée unique, *Le bel avenir du contrat de travail. Alternatives au social-libéralisme,* Paris, Syros-Alternatives économiques, 2000.

- "Les Conseils du travail en France (1892-1908) : représentation syndicale ou représentation élective des intérêts professionnels", *in* H. VAN GOETHEM, L. WAELKENS, K. BREUGELSMAN, (Dir.), *Libertés, pluralisme et droit. Une approche historique*, (Actes des Journées Internationales d'Histoire du Droit de 1993, Université d'Anvers - U.F.S.I.A.), Bruxelles, Bruylant, 1995, p. 239-252.

- "Les contraintes de la loi", *in* Jean-Louis ROBERT, Friedhelm BOLL, Antoine PROST, (Dir.), *L'invention des syndicalismes. Le syndicalisme en Europe occidentale à la fin du XIX^e siècle*, Paris, Publications de la Sorbonne, 1997, p. 237-254, (avec Chris WRIGLEY).

- "La défense collective des intérêts : la loi du 21 mars 1884 relative à la création de syndicats professionnels", *in* Jean-Pierre LE CROM, (Dir.), *Deux siècles de droit du travail. L'histoire par les lois*, Paris, Éditions de l'Atelier, 1998, p. 61-72.

- *Histoire du droit du travail*, Paris, P.U.F., (Que Sais-je ? n° 3450), 1999, 128 p.

- "The Historical Development of Collective Labour Law in France", *in* Marcel VAN DER LINDEN, Richard PRICE (eds), *The Rise and Development of Collective Labour Law*, Berne, Peter Lang, 2000, p.142-154.

4. TABLE RONDE : POUR LA CONSTRUCTION D'UNE HISTOIRE DU DROIT INTERDISCIPLINAIRE

Pour compléter la rencontre, il restait à établir une confrontation entre les chercheurs et à tracer de nouvelles pistes de recherches.

Ce fut l'objet de la table ronde - moment très important et très animé du colloque - qui a été introduite par **Norbert Olszak**…

4.1. Présentation de la Table Ronde

Norbert Olszak

A la fin de ce colloque, nous allons, dans une table ronde conclusive et prospective, chercher à aller plus loin dans la construction d'une histoire du droit du travail.

Il y a une dizaine d'années, Francis Hordern avait proposé la question par écrit : "l'histoire du droit du travail existe-t-elle ?". Grâce à ses travaux et à ceux de ses collègues de l'I.R.T. d'Aix-en-Provence, qui ont suscité cette réunion à laquelle nous participons aujourd'hui et que nous pouvons qualifier d'historique, nous pouvons maintenant aborder les problèmes institutionnels qui découlent d'un projet de construction d'une histoire du droit du travail.

Le Conseil scientifique qui a préparé ce colloque a voulu que la table ronde débute par des interventions de représentants de la plupart des disciplines structurées qui peuvent concerner l'histoire du droit du travail. L'approche institutionnelle va nous permettre, à partir de ce qui a été réalisé au cours de ces deux jours, d'aller plus loin dans une perspective disciplinaire et interdisciplinaire (comme nous l'avons déjà vu hier matin dans une coopération productive).

Nous avons pensé à un certain nombre de représentants dont certains ont pu venir et d'autres pas. Vont intervenir maintenant, à partir de questions que le Conseil scientifique leur a adressées pour "amorcer"

le débat ([1]) :

- **François Gaudu**, enseignant de droit du travail à Paris 1 ;
- **Jean-Louis Robert**, enseignant en histoire à Paris 1 ;
- **Jean-Pierre Le Crom**, chercheur en histoire du droit au CNRS ;
- **Francine Soubiran-Paillet**, chercheur en sociologie du droit au CNRS.

Comment aller plus loin pour construire une histoire du droit du travail ?

[1] Les questions :

a) Etat de la discipline : quels sont les principaux travaux prenant en compte l'histoire des règles de droit du travail, des institutions du travail, accomplis dans votre discipline ? Quels obstacles voyez-vous à la mise en œuvre d'un programme de recherche portant sur l'histoire du droit du travail, de nature interdisciplinaire ? Comment voyez-vous, depuis votre discipline, l'apport d'autres disciplines, et comment une histoire interdisciplinaire pourrait se concrétiser ? Pourquoi l'intérêt pour l'histoire du droit du travail est-il si tardif ?

b) Quelles sont, d'après vous, les hypothèses, les théories émises dans le champ des sciences sociales à même de stimuler les recherches en histoire du droit du travail ?

c) Quelles sont les difficultés institutionnelles que rencontre la recherche en histoire du droit du travail ? Quel avenir pour les jeunes chercheurs ? Quelle place l'histoire du droit du travail pourrait-elle prendre dans la recherche et dans l'enseignement ?

4.2. Intervention de *Jean-Louis Robert*

Il semble difficile aujourd'hui qu'une rencontre se fasse entre historiens sociaux et historiens du droit sur une recherche commune, en raison de différences importantes dans la construction des problématiques.

I. - DIFFICULTÉS DU POINT DE VUE DU DÉVELOPPEMENT SCIENTIFIQUE DES DISCIPLINES

Les rapports entre l'histoire et l'histoire du droit pourraient apparaître comme une suite de rendez-vous manqués, car les deux disciplines suivent des logiques différentes. L'histoire du droit s'est occupée de l'histoire sociale peut-être avant les historiens, à l'époque où dominait Ernest Lavisse. La priorité pour les historiens était alors la construction de l'identité nationale. Le terrain du social, de l'histoire sociale, était alors occupé en grande partie par les acteurs sociaux : juristes, économistes, sociologues.

Dans les années 1930, un renversement s'opère avec l'*Ecole des Annales* qui met en avant l'histoire économique et sociale comme terrain privilégié de recherche. Et celle-ci domine pendant cinquante ans. Dans le cadre de cette école se sont développés une série de grands travaux en histoire sociale (comme "*Les mineurs de Carmaux*" de Rolande Trempé ou "*Les ouvriers de la région lyonnaise*" d'Yves Lequin).

Mais des difficultés nouvelles sont alors apparues et le développement de l'histoire sociale est resté éloigné de l'histoire du droit considérée comme conservatrice et politiste, à l'exception de quelques personnalités.

Depuis une vingtaine d'années, on assiste à une crise de l'*Ecole des Annales*. L'histoire sociale et politique a été fortement remise en cause (mais pas par tous) : le travail en tant que tel, longtemps considéré comme le cœur de l'histoire sociale, ne l'est plus. Il y a bien encore des chercheurs, comme Michel Pigenet, qui se situent dans la dynamique première du travail (recherches sur les dockers, les chemins de fer, sur la

création de statuts particuliers et de régimes de retraites, sur l'effort d'intériorisation des normes).

Mais l'évolution dominante de l'histoire sociale ne va pas dans ce sens. Les historiens sont interpellés par le présent. Aussi cherche-t-on à recomposer le social, les groupes sociaux et les relations sociales, sans faire du travail l'élément premier. On repart des vies des gens et non pas des catégories ou classes sociales, de leurs rêves, de leurs aspirations, de leurs cheminements. Et à partir de là, on reconfigure l'histoire des relations sociales.

Les travaux sur les mobilités ont montré ainsi que les situations de travail n'étaient qu'un élément de l'histoire des vies, pour les femmes ou les immigrés en particulier. Sur cette base, la relation salarié-patron est tout à fait insuffisante pour définir les cadres sociaux.

A l'heure actuelle nous constatons aussi l'importance grandissante de l'histoire des représentations dans l'histoire sociale et politique, et le développement de l'histoire culturelle. Aujourd'hui on ne peut plus faire comme si l'histoire des représentations découlait d'une histoire sociale du matériel. Etudier ensemble, réunir symbolique et imaginaire, pratique et rêves, voici la démarche actuelle de l'histoire sociale : l'histoire sensible d'Alain Corbin.

On s'éloigne alors beaucoup des mécaniques présentées dans ce colloque (revendications-lois-effectivité ou ouvrier-patronat-Etat).

II. - POURTANT DES RENCONTRES SONT POSSIBLES

La réflexion sur les mots peut être un terrain de rencontre.

Il y a aussi place pour une histoire des idées, pas naïve mais complexifiée. Par exemple, des rencontres seraient plus faciles maintenant sur les thèmes de la fraternité ou de l'équité, que Marcel David avait brillamment initiés.

Pour terminer, il y a le problème de la chronologie. C'est un peu le travail de l'historien. Il faudra élucider un certain nombre de problèmes. Toute histoire thématique tend à n'accorder au contexte qu'une place seconde. Elle risque aussi de s'inscrire dans la vue d'un progrès plus ou moins linéaire de la société et de sa traduction juridique. Sans tomber dans les conceptions post-modernes de l'histoire qui nient tout sens à l'histoire, il faudra renforcer la réflexion sur les temporalités respectives du droit et de la société.

4.3. Intervention de *François Gaudu*

Il y a une chose que les juristes savent très bien faire : c'est d'établir la litanie des lois qui se sont succédées sur une question donnée. De même, le commentaire d'une législation à partir du sens commun ne leur apporte pas grand-chose. Ce type de commentaire, un peu superficiel, est d'usage. Les juristes n'ont pas besoin des historiens pour cela.

De ce que les juristes peuvent attendre des historiens, je voudrais parler en abordant quelques questions de méthode, puis quelques questions de fond.

I. - QUESTIONS DE MÉTHODE

En quoi l'histoire du droit peut-elle être une « science auxiliaire du droit » ? Elle peut d'abord apporter des matériaux bruts à la réflexion, mais aussi mettre en circulation des éléments de critique.

⇒ Le métier des juristes est d'oublier le droit qui n'est plus le droit positif. À chaque instant - et surtout dans une discipline mouvante comme le droit du travail - nous "remettons à jour", c'est-à-dire que nous effaçons, y compris de notre mémoire, ce qui s'est passé.
L'historien du droit accomplit donc une tâche très utile lorsqu'il publie un recueil de textes anciens, comme l'a fait, il y a quelque temps, l'Institut du Travail d'Aix-en-Provence. De même, dresser un état descriptif de la législation du travail à un moment donné pourrait être très utile, ne serait-ce que pour interpréter les lois dans leur contexte (alors que les juristes positivistes mettent souvent tous les textes sur un même plan).

⇒ Toujours sur le terrain de la méthodologie, les historiens du droit pourraient systématiser des travaux critiques :

- ✓ L'historien est assez à même de saisir les " reconstructions doctrinales ", c'est-à-dire les présentations coutumières de la finalité d'un texte, élaborées à partir du sens commun et de la seule lecture du texte, qui sont souvent décalées par rapport à la réalité. Par exemple, la loi de 8 heures, de 1919, est couramment présentée – par Paul Durand, entre autres – comme une loi de protection des salariés. Or, Albert Thomas, le rapporteur de la loi à la Chambre, a présenté devant les députés une justification différente. Il se serait agi, selon lui, de moderniser, et en fait (quoique le terme ne soit pas employé) de rendre possible le développement du taylorisme après les expérimentations conduites dans l'industrie de l'armement pendant la première guerre mondiale...

- ✓ Pour rester dans le registre critique, les historiens devraient aider les juristes à distinguer entre l'effet technique d'une loi et sa fonction historique.
  Ainsi, la loi de 1972 sur le travail temporaire pose des règles d'ordre public, dont la plupart se rattachent à l'ordre public de protection. Cependant, cette loi constitue une mesure de déréglementation, puisqu'elle légalise une forme d'emploi auparavant contestée.
  Autre illustration de la même idée, Noiriel emprunte, je crois à D. Lochak, le point de vue suivant lequel le droit des étrangers serait devenu plus restrictif à la fin du XIX^{e} siècle, à partir de la loi du 18 août 1893. Mais aucun des deux n'établit de relation avec la suppression, à peu près concomitante, de la surveillance de haute police et du livret ouvrier. L'ensemble équivaut sans doute à l'établissement d'une libre circulation des "pauvres" dans l'espace français qui n'existait pas auparavant (et donc, qui n'existait pas plus pour les pauvres étrangers que pour les Français), et non pas à une opération purement restrictive.
  Inversement, la réforme récente du statut des dockers, qui les fait passer d'un régime d'emploi sous contrat à durée déterminée à un régime de contrat à durée indéterminée, constitue en réalité une opération de déréglementation.

II. - <u>QUESTIONS DE FOND</u>

⇒ L'histoire des mouvements d'idées juridiques est à faire. Quelques questions de droit pourraient aussi attirer l'attention des historiens.
L'histoire des mouvements d'idées, cela peut d'abord être l'histoire des concepts (subordination, ordre public social par exemple).
Les historiens du droit ont beaucoup à apporter à la connaissance de processus proprement juridiques, qui échappent au sens commun et à l'histoire traditionnelle.

Exemples :

- ✓ L'article 1142 du Code civil et la réintégration des représentants du personnel. On a un temps théorisé cette question comme une marque d'autonomie du droit du travail, mais Geneviève Viney a montré que cette idée était fausse, parce que le recul de l'article 1142 du Code civil est sensible dans d'autres branches du droit privé (par exemple, au cas où la destruction d'un ouvrage illicite serait demandée). Ainsi, il y a eu un mouvement d'ensemble du droit privé et pas seulement du droit du travail. Ce mouvement est un objet historique ;

- ✓ De même, l'émergence du droit du licenciement vient de l'essor de la théorie de l'abus de droit, il en constitue une facette ;

- ✓ Le développement de la stabilité de l'emploi peut-il être rapproché de la tendance à la réification des droits de créance, bien connu dans l'Ancien droit ?

⇒ L'historien doit inquiéter. À ce titre, il serait particulièrement intéressant qu'il étudie :

- ✓ Les "effets paradoxaux". Il faudrait notamment faire l'histoire de l'article L 122-12, al. 2 du Code du travail. La loi de 1928 provient du droit allemand, via le droit alsacien-lorrain, et son adoption a été voulue par le patronat lorrain (de Wendel). D'ailleurs, en 1928, la proposition de loi la plus sociale était aussi la plus patronale (de Wendel, Ybernegaray, Flandin...). Pourquoi, en fait, le patronat veut-il parfois un droit social ? Dans le même ordre d'idées, comment et pourquoi s'est-il désintéressé pendant vingt ans de la question du contrôle du comportement de chômeurs indemnisés par l'UNEDIC ? Pourquoi cela change-t-il aujourd'hui ?

- ✓ Il faudrait également étudier le " transformisme " des institutions juridiques. Par exemple le contrat à durée déterminée était d'abord le signe d'un rapport stable, alors qu'il est devenu plus tard celui d'un rapport précaire. Le travail temporaire a d'abord servi à mobiliser une main d'œuvre rétive au travail industriel, avant de devenir un instrument de " flexibilité ", etc.

- ✓ L'étude des compromis présente également le plus grand intérêt. Par exemple, le compromis de 1936 – non pas la durée du travail, mais les horaires rigides, et le modèle de militarisation du travail que ceux-ci véhiculent. Compromis historique entre des " cadres " issus de la guerre de 1914 et des écoles militaires et les syndicats ouvriers ?

Pour conclure sur une remarque générale, si je comprends le discours de Gérard Aubin sur la continuité historique, il y a aussi des ruptures idéologiques.

La première crise du marxisme – celle de la fin du XIX^{e} siècle – a eu en définitive peu d'impact en France sur l'évolution des idées juridiques, parce que le progrès du droit du travail s'appuyait sur d'autres courants politiques – sur la dynamique du " pacte républicain ", pour citer Aubin et Bouveresse. Ailleurs qu'en France, la "faillite de la II^{e} Internationale" a cependant produit des conséquences durables sur le mouvement des idées juridiques. L'idée allemande " d'État de droit social " n'est-elle pas le produit de l'échec de la révolution spartakiste ?

Est-ce que la doctrine et la politique du droit du travail français n'ont pas accompli, dans les années 1980-2000, une rupture avec la rhétorique radicale analogue à celle que les Allemands ont tenté sous Weimar, les Américains avec le New Deal, etc. ?

Par ailleurs – mais c'est plus une boutade qu'autre chose – on dit parfois que la première crise du marxisme a donné naissance à trois courants politiques – le léninisme, le fascisme et les " constructeurs de Dieu " (Bogdanov, Lounatcharsky, etc.). Est-ce que la " seconde crise " - la nôtre – donne des résultats analogues ? Plus qu'au léninisme et au fascisme, je pense à l'influence croissante, à la quasi-hégémonie, du christianisme social. En liant l'histoire des crises à celles du droit du travail, les historiens aideraient peut-être les juristes à mieux comprendre quelques aspects du présent.

4.4. Intervention de *Jean-Pierre Le Crom*

I. - L'HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL : UNE IMPORTANTE ÉVOLUTION DEPUIS UNE VINGTAINE D'ANNÉES

À lire ce qui s'écrit sur elle, l'histoire du droit serait plongée dans une profonde crise d'identité. En 1986, Jean-Pierre Sueur écrivait que « depuis une centaine d'années, l'historien du droit [s'est] enfermé dans une archéologie du savoir juridique, dans une science de l'érudition juridique souvent cloisonnée ». En 1992, Jacques Poumarède, lors des Assises nationales de la recherche juridique, parlait de « situation de crise chronique ». La situation n'aurait guère évolué depuis lors, à en croire Hervé Guettard, qui consacrait un article récent à la question : « L'histoire du droit : ghetto ou nouvelle frontière ? ».

Qu'en est-il du domaine plus particulier qu'est l'histoire du droit *du travail* ? J'ai commencé ma carrière de chercheur à un moment où ce champ faisait l'objet de peu d'investigations et où deux auteurs se demandaient, à quelques années de distance, s'il existait réellement. De fait, si l'histoire était mobilisée dans les débats relatifs à la nature du droit du travail, on chercherait en vain dans les notes infra-paginales des productions concernées des références à des cotes d'archives.

La situation se présente aujourd'hui différemment. Plusieurs sociologues ont investi le champ de l'histoire du droit du travail, en travaillant notamment sur les conseils des prud'hommes, le droit syndical ou la négociation collective. Des politistes, des historiens du droit ont analysé l'inspection du travail, le rôle du droit dans la division sexuelle du travail. Des travaux collectifs ont mis en évidence l'importance fondamentale des débuts de la Troisième République dans la construction du système français, à travers l'étude de l'Office du travail. Les juristes du travail eux-mêmes intègrent de plus en plus la dimension historique pour comprendre la spécificité du droit du travail. Signe des temps, des ouvrages généraux sortent des presses universitaires.

Jusqu'à une période récente, pourtant, ces travaux restaient cloisonnés, les chercheurs, de disciplines, il est vrai, variées, ne se connaissant

souvent pas entre eux. Ce n'est plus vrai aujourd'hui, comme en témoigne ce colloque qui nous rassemble aujourd'hui, la publication collective pluridisciplinaire *Deux siècles de droit du travail*. *L'histoire par les lois* ou la création du Comité d'histoire des administrations chargées du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

II. - DE NOMBREUSES QUESTIONS SANS RÉPONSE

Le bilan du travail effectué depuis une quinzaine d'années dessine en creux ce que pourraient être les tâches à mener dans les années à venir.

On notera d'abord que ce champ de recherche est investi par des sociologues, des politistes, des historiens du droit, mais que les historiens "généralistes" en sont très largement absents, à contre courant de l'intérêt manifeste pour le Droit exprimé notamment par le "tournant critique" des Annales. L'échec du groupe de travail créé par le CRHMSS au milieu des années quatre-vingt en est la manifestation la plus visible. Qu'on se le dise : il y a de la place pour nos collègues des facultés des Lettres !

On s'est ensuite beaucoup intéressé au droit des relations collectives (prud'hommes, négociation collective, syndicats, institutions représentatives du personnel) mais peu au droit des relations individuelles : il n'existe pas de travaux de première main sur l'histoire du droit du licenciement, l'évolution du contrat de travail - deux sujets sur lesquels la jurisprudence a joué un rôle considérable - la participation, la formation professionnelle.

L'attention portée aux acteurs pourrait aussi être élargie. L'histoire de l'inspection du travail est aujourd'hui bien connue, mais le rôle de l'administration centrale (de même que celui de la doctrine) l'est beaucoup moins ; la vision du Droit des milieux syndicaux et patronaux gagnerait à être traitée de manière systématique ; on ne sait rien des interactions administration/acteurs sociaux ; la réception des normes dans les ateliers et les bureaux est à peu près inconnue.

Une autre question, déjà abordée dans ce colloque par Philippe-Jean Hesse et René Bourrigaud, est relative aux frontières du droit du travail et à sa construction en objet autonome à un moment où plusieurs auteurs se demandent s'il ne va pas devenir une branche du droit commercial ou une sous-catégorie d'un droit plus général de la production et de la consommation.

On notera enfin que l'intérêt porté au droit du travail est très inégal selon les périodes. Aux travaux menés sur le Front populaire ou la Libération se sont ajoutés ceux portant sur les guerres mondiales et les débuts de la III^{e} République, mais que sait-on de la production normative du Cartel des gauches ou de la IV^{e} République, par exemple ?

III. - DES INSTRUMENTS ET DES MÉTHODES

Ces quelques perspectives - qui n'ont qu'une valeur d'exemple - montrent l'ampleur du travail à effectuer et posent le problème de son organisation. Construire un domaine de recherche peut faire l'objet d'une

approche classique, à la lumière de ce qu'avait entrepris le Comité d'histoire de la Sécurité sociale à ses débuts : bibliographie, recueil de sources, édition des "grands textes", journées annuelles, guide du chercheur.

Assurément, ces initiatives sont d'une grande utilité, et pas seulement pour les débutants. Si les textes les plus importants sont désormais publiés, à la suite des "grands arrêts", il manque une bibliographie générale aussi ambitieuse que celles réalisées par Nadine Dada pour l'histoire de la protection sociale ou Jean-Claude Farcy, pour l'histoire de la justice.

En matière de sources, on dispose déjà de l'inventaire réalisé par Madame Françoise Bossman, qui est en cours de réactualisation par la Mission des archives au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Mais les sources ne se résument naturellement pas aux documents émanant de l'administration centrale et proviennent aussi des papiers des ministres, de ceux de certains fonctionnaires, de la présidence de la République, de la présidence du Conseil, etc. Plus largement, faire une recherche en histoire du droit du travail suppose souvent d'examiner des archives de services déconcentrés, des archives syndicales et patronales, des fonds d'entreprise, qui sont très disséminés et peu accessibles, malgré les efforts importants entrepris en divers lieux pour y remédier. En fait, les sources permettant de faire l'histoire du droit du travail sont extrêmement variées et il serait illusoire de prétendre construire des instruments de recherche parfaitement opératoires quelle que soit la recherche menée. Et puis, après tout, c'est aussi un grand bonheur pour le chercheur que de trouver des sources neuves.

Au-delà des instruments, on ne peut négliger la dimension organisationnelle. Les chercheurs et enseignants-chercheurs s'intéressant à l'histoire du droit du travail étant très dispersés, tant d'un point de vue géographique que disciplinaire, et souvent isolés dans leurs propres laboratoires, on ne voit guère de solution institutionnelle envisageable. La solution GDR (groupement de recherche) du CNRS, par exemple, qui nécessite l'accord de trois sections du Comité national, et regroupe des laboratoires et non des chercheurs, n'apparaît pas du tout adaptée. Plus pertinente serait l'organisation de journées périodiques (tous les deux ans ?) consacrées à un thème et ouvertes à la comparaison internationale. Pour leur part, les Nantais seraient prêts à accueillir les prochaines, après Aix-en-Provence, si l'idée était retenue.

4.5. Intervention de *Francine Soubiran-Paillet*

L'utilité d'une histoire interdisciplinaire du droit du travail est facile à saisir. Sans elle, il ne peut y avoir de réflexion digne de ce nom sur les institutions importantes en droit du travail. Je pense aux conventions collectives, au syndicalisme, aux représentants du personnel, au contrat de travail.

Il est capital d'établir un lien entre les règles de droit du travail à un moment donné et ce qu'elles furent dans le passé pour aider à leur compréhension aujourd'hui, mais aussi à leur relativisation. Et seule une histoire interdisciplinaire peut permettre de parvenir à ce type de compréhension et de relativisation.

S'entendre sur l'interdisciplinarité me semble fondamental, avant de réfléchir à un travail commun entre des historiens, des juristes, des sociologues, des économistes, des politistes.

Je voudrais rappeler la définition donnée par François Ost, un théoricien du droit, sur l'interdisciplinarité : il s'agit d'opérer une recherche à partir du champ théorique d'une des disciplines en présence qui développe une problématique, des hypothèses recoupant partiellement celles qu'élaborent de leur côté les autres disciplines.

Une démarche interdisciplinaire opère par articulation de savoirs. Et cette articulation de savoirs va entraîner progressivement des réorganisations partielles des champs disciplinaires en présence.

Je me situerai à l'intersection de la sociologie et du droit lorsque ces deux disciplines travaillent sur un matériau historique. A cette intersection il existe très peu de travaux en France pour des raisons historiques : la défiance des juristes et des sociologues, la défiance des deux disciplines à l'égard l'une de l'autre dès la fin du XIX^{e} siècle.

Pourtant quelques expériences interdisciplinaires impliquant l'objet juridique ont eu lieu dans le passé.

D'abord avec des historiens du droit ouverts à la sociologie, comme Henri Lévy-Bruhl et Gabriel Le Bras. A la sortie de la Seconde Guerre

Mondiale, ces historiens du droit vont siéger dans plusieurs revues de sociologie comme l'*Année Sociologique* ou les *Cahiers Internationaux de Sociologie.*

Le sociologue Georges Gurvitch fonde les *Cahiers Internationaux de Sociologie* en 1946 et il est aussi la cheville ouvrière de la création du Centre d'Etudes Sociologiques au même moment (l'émergence du CES correspond à la première phase d'institutionnalisation de l'enseignement en France de la sociologie). Or, G. Gurvitch attache beaucoup d'importance à l'étude du droit par les sociologues et c'est lui qui va faire entrer Lévy-Bruhl et Le Bras au comité de rédaction des *Cahiers Internationaux de Sociologie.* C'est lui également qui va les faire siéger au bureau exécutif du CES.

L'histoire du droit intègre donc la discipline sociologique dans cette période de l'après-guerre au travers d'un H. Lévy-Bruhl et d'un Le Bras.

Et aussi, au travers d'un helléniste comme Louis Gernet dont la démarche est le pendant de celle de ses collègues historiens du droit. Lui est de formation à dominante littéraire, mais ses préoccupations intellectuelles vont de plus en plus l'amener à l'étude du droit, avec le temps. Gernet fréquente l'Institut de Droit Romain et enseigne à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes (VI^{e} section), à partir de 1948, avec H. Lévy-Bruhl, sous un intitulé commun (la sociologie juridique).

Plus récemment, une démarche interdisciplinaire à la croisée des chemins des historiens, des historiens du droit, des sociologues, des politistes a eu lieu autour des règles de droit pénal. Cette démarche interdisciplinaire autour du pénal a connu un temps fort dans les années 80 et a été impulsée par le sociologue Philippe Robert. Il n'est pas inintéressant de savoir que le sociologue P. Robert a beaucoup travaillé avec un sociologue du Centre d'Etudes Sociologiques, André Davidovitch. Or ce dernier fut l'élève d'Henri Lévy-Bruhl. Et H. Lévy-Bruhl lui-même accordait beaucoup d'importance à la sociologie pénale au sein de la sociologie du droit. Il l'enseigne à l'Ecole Pratique des Hautes Etudes dans les années 50-60, en faisant participer à cet enseignement les chercheurs du Centre d'Etudes Sociologiques.

Un séminaire interdisciplinaire d'histoire pénale est donc créé dans les années 80 sur l'initiative de P. Robert. Il regroupe des historiennes et historiens comme Nicole Castan, Yves Castan, Michelle Perrot, Jacques-Guy Petit ; l'historien du droit Bernard Schnapper; des sociologues groupés autour de Philippe Robert comme René Lévy.

Le séminaire interdisciplinaire d'histoire pénale consacre beaucoup de ses séances à replacer le phénomène pénal dans son contexte.

Le séminaire travaille aussi sur les difficultés méthodologiques auxquelles se heurtent les tenants de chacune des disciplines lorsqu'ils osent l'incursion sur le territoire d'une autre discipline.

Et par exemple, l'un des buts du séminaire est de permettre aux historiens d'utiliser les matériaux des sociologues avec de "bonnes" grilles de lecture et vice versa ; ainsi en discutant au cas par cas, le risque d'anachronisme couru par un concept.

Les membres du séminaire effectuent ensemble la critique des sources, des archives pénales en particulier.

Voilà deux expériences très parlantes pour qui veut pratiquer l'interdisciplinarité du côté du droit, de la sociologie et de l'histoire.

La démarche interdisciplinaire reste une démarche délicate. Tout d'abord, parce que la mise en relation d'un objet comme l'histoire du droit du travail avec l'exercice de telle ou telle discipline (droit, sociologie, économie, histoire...) n'a rien d'anodin. Les objets de recherche se transforment en effet selon les types de problématiques à l'intérieur desquelles ils sont configurés.

Par exemple, un objet comme la juridiction prud'homale subit des modifications selon qu'il est examiné dans le cadre d'une théorie de l'institution, ou dans le cadre d'une sociologie de l'action, ou encore dans le cadre d'une sociologie des professions.

Les disciplines ont souvent des buts différents. Et la façon de conduire une recherche, de faire appel à une méthodologie spécifique, va être tributaire de ces buts différents.

C'est ainsi que le sociologue Simiand a rappelé au début du siècle aux historiens que le but de la recherche scientifique n'était pas du point de vue des sociologues de mettre au jour une histoire apte à n'oublier aucun aspect, aucun événement du passé. Ca n'était pas cette histoire-là qui était utile aux yeux des sociologues, mais plutôt une histoire à même de mettre en relief des facteurs explicatifs et des relations signifiantes.

Compte tenu des buts qu'il assignait à la science, Simiand était hostile à une méthode comme la monographie, parce qu'il l'estimait inapte à produire des relations explicatives. Au même moment, Febvre en défendait l'usage.

De même, comme l'a montré l'historien G. Noiriel, dans leurs travaux sur la religion, le sociologue Durkheim et l'historien Febvre avaient des buts différents : Durkheim était à la recherche de la "nature religieuse de l'homme", c'est à dire d'un invariant relevant du religieux chez l'homme. Febvre, lui, à travers le religieux cherchait à montrer ce qui sépare l'homme d'aujourd'hui de l'homme du passé.

Les clivages disciplinaires renvoient donc à des différences de but qui conduisent eux-mêmes à des différences d'outils méthodologiques.

Je l'ai déjà dit à propos de la monographie. En général, les chercheurs se servent d'outils méthodologiques enseignés dans leur discipline.

Je pense au commentaire d'arrêt du juriste, à la critique des sources de l'historien, à l'enquête et au questionnaire du sociologue.

Ces difficultés donnent à voir que, plutôt que de vouloir créer une histoire interdisciplinaire du droit du travail, il faut penser plus modestement dans un premier temps à réfléchir à l'usage d'outils méthodologiques et conceptuels dans nos différentes disciplines.

Il faut aussi réfléchir à des outils méthodologiques qui soient les plus appropriés possibles aux divers angles sous lesquels on peut aborder l'histoire du droit du travail.

Conclusion

Après de nombreuses questions et discussions, il a été envisagé de poursuivre le travail entamé lors de ce colloque, et notamment d'organiser environ tous les deux ans des journées à thème, et si possible un nouveau colloque destiné à faire le point en 2004. D'ici là, des séminaires pourraient aussi être lancés, des travaux variés entrepris, ainsi que la mise en relation des chercheurs "isolés" ou d'équipes de recherche.

INDEX DES NOMS PROPRES

A

Accarias, 21
Aftalion, 91
Aguillon (Louis), 119
Agulhon (M), 208
Amiaud, 52
Amieux (Alphonse), 44
Arnaud (André-Jean), 227
Aubaud (Raoul), 155
Aubert (Gabriel), 262, 267
Aubin (Gérard), 281
Auroux (Jean), 179, 181

B

Babaud, 163
Babinet (F.), 40
Barrau (Patrick), 121
Barre (Raymond, *Premier ministre*), 178, 181
Barreau (H.), 148
Barthélémy (Martine), 90, 183
Basly (Emile), 115
Batbie (Anselme), 26, 27
Baudrillart, 24
Bayer *(député)*, 116
Beauchamp (A. de), 21, 25, 28, 34
Béchaux (A.), 38
Beck (R.), 121
Bender (Emile), 44
Benoist (Charles), 93, 95
Berthélémy *(Pr.)*, 224
Beuve-Méry (Hubert), 177
Bismarck, 64
Blancho, 244
Bloch-Lainé (François), 175, 176, 177, 179
Bogdanov, 282
Boissard (Adéodat), 96
Boisselier (J.), 168
Boissonnat (Jean), 177
Bonnelle (S.), 69
Bonnevay, 45
Bossman (Françoise), 285
Boulanger (Jean), 51
Bourgeois (Léon), 263
Boutard (Jean), 51
Bouveri (Louis), 117
Brest (Désiré), 248
Brethe de la Gressaye (Jean), 50
Breton (Jules), 96
Brionval (Léon), 119
Briquet (Jean), 247
Brouillhet (Charles), 44
Bry (Georges), 12, 35, 36, 38
Budes de Guébriant, 203

C

Cadot (Henri), 113, 117
Castan (N. et Y.), 288
Callet, 215
Caloni (Pierre), 168
Cam (Pierre), 49
Capitant (Henri), 39, 52, 178
Carbonnier (Jean), 50
Castel (Robert), 69, 198
Cauwès (Paul), 28, 29, 45
Cazenave, 45
Chaban-Delmas (Jacques), 176, 177
Chabrun *(député)*, 202
Cheysson (Emile), 128, 129
Chirac *(*Jacques, *Premier ministre)*, 176, 180, 181
Cissey (*comte* Louis de), 128
Constans (Paul), 93
Corbin (Alain), 278
Cotte (Gilbert), 113
Couyba (Maurice), 136
Croizat (Ambroise), 247
Cuche (Paul), 39

D

Dada (Nadine), 69, 285
Dalbiez, 138
Danel (Joseph), 50, 52, 53
David (Marcel), 208
Davidovitch (A.), 288
De Gaulle (*Général*), 178, 204
Decazes (*comte*), 23
Dehove (Gérard), 51
Dejeante *(député)*, 116
Delfosse (Léon), 115
Delors (Jacques), 176, 178, 181
Détraz (Albert), 176
Didry (Claude), 224
Donzelot (Jacques), 14
Doublet (Jacques), 63
Doumergue (Gaston), 229
Duguit (Léon), 44, 49
Durafour (Michel), 181
Duran (Patrice), 89
Durand (Paul), 12, 13, 40, 41, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 229, 264
Durkheim (Emile), 289
Duruy (Victor), 26

E

Engels, 64
Ewald (François), 14, 39, 69

F

Fagnot, 90, 91, 93
Farcy (Jean-Claude), 285
Faure (Edgar), 176, 178
Fevre (Lucien), 289
Fontaine (Arthur), 89, 95, 96, 165, 223
Ford (Henry), 178
Frachon, 149

Frèrejouan du Saint, 39
Freyssinet, 186
Friedman (Georges), 178
Friot (Bernard), 69

G
Garnier (J.), 26
Garrigou-Lagrange, 50
Gay-Lussac, 197
Gernet (L.), 288
Gide (Charles), 43, 44
Gierke (Otto von), 265
Gingembre (Léon), 180
Giordano (Bruno), 261
Giscard d'Estaing (Valéry, *Président*), 175, 176, 177, 180
Godart (Justin), 37, 44, 45, 90, 93
Goetz-Girey (Robert), 50, 51
Goniaux (Charles), 113, 117
Gregarek (Rainer), 89, 95
Guettard (Hervé), 283
Guillaume (Michel), 69
Guin (Y.), 22
Gurvitch (Georges), 288

H
Hatzfeld (H.), 124
Hauriou (Maurice), 49, 53
Hesse (Jean-Philippe), 13
Hilaire (Jean), 199
Hordern (Francis), 69, 121, 224, 275
Hourdin (Georges), 50

I
Ikni (Guy-Robert), 196

J
Jabbari (Eric), 70
Jadé, 202
Jaurès (Jean), 66, 116
Jaussaud (R.), 50
Javillier (J.-C.), 22
Jay (Raoul), 44, 45, 49, 91, 92, 226, 223
Jeanneney (Jean-Marcel), 50
Jourdan (Alfred), 29

K
Kaluzinsky (Martine), 223

L
La Rochefoucauld-Liancourt (*Duc de*), 57
Lacassagne, 45
Lacour (*professeur*), 32
Lagrange (François), 177
Lambert-Ribot, 165
Lamendin (Arthur), 113, 117
Lamour (Marcel), 247
Lampin (Florent), 115
Laraud (Georges), 119
Laroque (Pierre), 61, 149
Lassegue (Pierre), 51
Lavollée (René), 131
Le Bras (Gabriel), 287, 288
Le Crom (Jean-Pierre), 69
Le Play (Frédéric), 43, 71, 72, 78, 122, 123, 128
Lecanuet (Jean), 176
Legendre (P.), 25, 41
Lemire (*abbé*), 90, 91, 96
Léon XIII, 64
Lépine, 45
Lequin (Yves), 277
Lerda (Roger), 176
Levasseur (Emile), 23, 31, 44
Levy (R.), 288
Levy-Bruhl (Lucien), 287, 288
Lichtenberger (André), 85

Littré (Emile), 57
Lochak (D.), 280
Lombard (Alexandre), 128
Loret (J.-B.), 199
Loucheur (Louis), 143
Lounatcharsky, 282
Lyon-Caen (Charles), 223
Lyon-Caen (Gérard), 184, 223

M
Maday (André), 45
Maës (Jacques), 118
Malon (Benoît), 43
Marchal (André), 50, 52
Marchal (Jean), 50
Markiewicz (P.), 27
Maroussem (Pierre du), 44
Marquet, 244
Martel (Henry), 118
Marx, 209
Mayer (Daniel), 172
Melennec (*docteur*), 68
Menthon (François de), 49
Merrien (François-Xavier), 67
Millerand (Alexandre), 45, 47, 85, 90, 91, 93, 94, 95, 135, 223
Moch (Jules), 249, 250
Mollot (François Etienne), 210
Morin (Gaston), 50
Morin-Sublet, 186
Mougin (Jean-Paul), 177
Mouriaux (René), 177
Moutet (Aimé), 150, 157
Mun (*comte* Albert de), 65

N
Nibaut (Ernest), 119
Noiriel (Gérard), 280, 289

O
Ortscheidt (Pierre), 261
Oualid (William), 50

P
Parenty (Georges), 119
Parieu, 213, 214
Paul-Boncour (Joseph), 149
Penin (Marc), 44
Perreau (*rapporteur de la SEL*), 225
Perrot (Michelle), 147, 148, 288
Perroux (François), 50, 52
Petit (G.), 288
Pic (Paul), 12, 22, 35, 36, 38, 39, 44, 45, 46, 47, 48, 263
Pichat (Georges), 49
Pietre (André), 50
Pigenet (Michel), 277
Picquenard (Charles), 89, 137
Piton (Emile), 171
Poulot (Denis), 124
Poumarède (Jacques), 283

Q
Quinet (Cyprien), 117

R
Ramm (Thilo, *professeur*), 262
Regnaud, 212
Reinert, 148
Renard (G.), 53
Renard (*père*), 49
Rendu (Ambroise), 24, 25, 35
Reuter (Paul), 50
Reynaud (Jean-Daniel), 176
Ripert (Georges), 51, 52
Rivéro (Jean), 51
Robert (Jean-Louis), 196
Robert (P.), 288
Roblot, 52, 53
Rondet (Michel), 113, 116
Rothe (T.), 39
Rouast (André), 40, 41, 51
Roubier (Paul), 50

S
Saint-Jours (Yves), 69
Saint-Marc (Henri), 31
Saint-Paul (R.), 23
Saleilles (Raymond), 223, 227
Salengro (Roger), 155
Salmont (André), 168
Salvandy, 25
Sauvy (Alfred), 50
Say (Horace), 24
Say (Jean-Baptiste), 23, 24
Say (Léon), 128
Scelle (Georges), 12, 49, 63
Schnapper (B.), 288
Schoelcher (V.), 218
Seilhac, 45
Seillière (Ernest-Antoine), 268
Sellier (François), 14
Sentis (Georges), 112, 117
Servan-Schreiber (Jean-Jacques), 176
Simiand (François), 289
Simon (Jules), 128
Strohl, 91, 92, 99
Sudreau (Pierre), 175, 176, 177, 178, 180, 181
Sueur (Jean-Pierre), 283
Sueur (Philippe), 197
Sumner Maine (Henry), 262
Supiot (Alain), 58, 69, 179, 195, 198, 262, 264, 267

T
Tarbouriech (Ernest), 41
Tasso, 244
Teitgen (Pierre-Henri), 49, 50
Terré (François, *professeur de droit civil*), 262
Teyssié (Bernard), 262
Thaller (Edmond), 45, 46, 223
Tholozan (Olivier), 121
Thomas (Albert), 135, 137, 140, 143, 145, 165, 280
Thorez (Maurice), 149, 204
Topalov (Christian), 85, 92, 94, 145, 223
Tournerie (J. A.), 69
Trempé (Rolande), 277
Turgeon (Charles), 27, 30

V
Vaillant (Edouard), 130
Valette (*juriste*), 214
Vallon, 178
Vedel (Georges), 50
Verdier (Jean-Maurice), 176, 179
Viney (Geneviève), 281
Voirin (Pierre), 50

W
Waldeck-Rousseau, 47
Wolowski (Louis), 27, 31

Le prochain numéro des Cahiers de l'IRT (n°10)

aura pour thème

"FORMATION ET TRAVAIL : HISTORIQUE"

Il sera édité dans le courant du second semestre 2001

CAHIERS DE L'IRT
LES NUMEROS DEJA PARUS

N°1 - HORDERN Francis, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL
"*Naissance d'une institution : du contrôle ouvrier aux délégués du personnel, 1880-1939",* 1er trimestre 1988, 200 pages

⇒ 90 F TTC, frais de port inclus

N°2 - GARNIER Jacques, MUTATIONS TECHNIQUES ET ECONOMIQUES ET ACTEURS SOCIAUX
"*Transformation des appareils productifs régionaux et acteurs sociaux : le cas des industries maritimes provençales*",
"*Conditions de travail et acteurs sociaux dans l'entreprise : les enseignements d'une étude comparative*", 2ème trimestre 1989, 92 pages

⇒ 90 F TTC, frais de port inclus

N°3 - HORDERN Francis, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL
"Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIIIe-XXe siècle)",
"L'histoire du droit du travail existe-t-elle ?", 1er trimestre 1991, 142 pages

⇒ 90 F TTC frais de port compris

N°4 - HORDERN Francis, BARRAU Patrick, HISTOIRE SOCIALE ET DU DROIT DU TRAVAIL
"Naissance mouvementée du droit au repos hebdomadaire", [B.P.]
"Première réglementation du travail : travail des enfants et des femmes, hygiène et sécurité, 1841- 1914", [H.F.]
"L'histoire du droit du travail existe-t-elle (suite) ?" [H.F.], 3ème trimestre 1991, 140 pages

⇒ 90 F TTC frais de port compris

N°5 - RISACHER Jean (Dir.), Travaux collectifs, LA PROTECTION SOCIALE AU CŒUR DU MOUVEMENT SOCIAL
"*Approche historique /Témoignages / Les retraites / La santé*", 3ème trimestre 1996, 188 pages

⇒ 90 F TTC frais de port compris

N°6 - ZUREDDU Gérard (Dir.), Travaux Collectifs, COMMUNIQUER LA COMMUNICATION
"*Les pratiques de formation en expression/communication à l'I.R.T d'Aix-en-Provence*", 4ème trimestre 1997, 180 pages

⇒ 90 F TTC frais de port compris

N°7 - D.R.T.E.F.P. PACA, IRT d'Aix-en-Provence (Dir.), ACTES DU COLLOQUE CHSCT DU 15 DÉCEMBRE 1997 - AUBAGNE
"*Les CHSCT ont 50 ans*", 4ème trimestre 1998, 178 pages, Numéro Spécial

⇒ 120 F TTC frais de port compris

CAHIERS DE L'IRT
LES NUMEROS DEJA PARUS

N°8 - BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME I)
"*De la révolution à la 1ère guerre mondiale (1791–1914)*", 3ème trimestre 1999, 232 pages

⇒ 120 F TTC frais de port compris

BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME II)
"*D'une guerre à l'autre (1919–1944)*", 3ème trimestre 1999, 215 pages

⇒ 120 F TTC frais de port compris

BARRAU Patrick, HORDERN Francis, HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL PAR LES TEXTES (TOME III)
"*De la libération à l'alternance (1945–1981)*", 3ème trimestre 2000, 262 pages

⇒ 120 F TTC frais de port compris

CAHIERS DE L'IRT
LES NUMEROS DEJA PARUS

"Cahiers de l'IRT" Aix-en-Provence. N°9 – Avril 2001
Actes du Colloque "Construction d'une Histoire du Droit du Travail" (20 et 21 sept. 2000)