

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 41 (1949)
Heft: 6

Artikel: Les accords collectifs en France
Autor: Delamarre, G.-D.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384607>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 10.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

erronée de notre statut de neutralité. Il est évident qu'étant donné l'importance de nos intérêts à l'étranger et du nombre de nos concitoyens travaillant sur place à la gérance de ces investissements, nous subirons des préjudices dans la mesure même où s'exaspéreront les politiques d'autarcie économique des nations européennes. S'il est sage d'attendre, pour entrer effectivement plus largement dans le concert européen, que les nations se trouvant aux niveaux les plus bas aient atteint un certain stade de leur relèvement économique, nous ne devons pas perdre de vue que le sort de l'Europe sera le nôtre. Si notre ferme réserve économique sur certains points se justifie actuellement parce que, contrairement à ce que l'on pense assez souvent à l'étranger, elle tend d'abord à maintenir un ensemble de valeurs important et nécessaire à une future Europe, sans parler de la défense légitime de nos biens, nous devons résolument montrer que nous sommes capables de participer à l'avènement d'une Europe unie, à l'édification de la Confédération européenne, au sein de laquelle une collaboration internationale étendue, multiple et durable est parfaitement compatible avec le respect des droits de l'homme et des souverainetés fondamentales.

Les accords collectifs en France

Par G.-D. Delamarre

Rapports entre employeurs et salariés

Rapports individuels

Juridiquement, les employeurs et les salariés sont liés par un contrat de travail.

Le droit positif français ne définit pas le contrat de travail. L'expression elle-même ne figurait pas dans le Code civil ni dans aucune loi du XIX^e siècle.

C'est au début du XX^e siècle, par la loi du 18 juillet 1901, que le contrat de travail figura dans le vocabulaire législatif. Actuellement cette expression se retrouve dans l'article 25 du livre premier du Code du travail.

La définition du contrat de travail peut être résumée dans cette formule :

« Le contrat de travail est un accord de volonté par lequel une personne s'engage à exécuter temporairement des travaux pour le compte et sous la direction d'une autre personne qui s'oblige à lui payer une rémunération. »

Le contrat de travail correspond à ce que le Code civil appelle louage de service — *locatio operarum* du droit romain — ce qui signifie que l'objet du contrat est une certaine quantité de travail.

Plusieurs conceptions juridiques du contrat de travail ont été proposées. La plus intéressante fut celle qui y voyait une vente d'énergie ou de capacité professionnelle. Cette solution avait l'avantage de cadrer avec la nature économique de la notion de louage de services.

Cette définition juridique, qui restait fortement influencée par le droit révolutionnaire, devait en principe sauvegarder la dignité des travailleurs.

Je dis en principe, car peut-on admettre un seul instant que les employeurs et les travailleurs étaient mis sur un pied d'égalité, au moment de la signature du contrat de travail, comme le vendeur vis-à-vis de l'acheteur dans une transaction commerciale?

Economiquement, l'employeur, vendeur de travail, acheteur de main-d'œuvre, avait une position déterminante sur le travailleur vendant son énergie pour subsister lui et sa famille.

Pratiquement, l'employeur faisait sa loi et dictait sa volonté.

Le mouvement syndical français a recherché les moyens propres à modifier cet état de fait.

Après une période assez longue, la voie fut trouvée et cette injustice corrigée par l'application des accords collectifs.

Rapport contractuel et convention collective

Les premiers accords collectifs conclus entre les représentants des employeurs et ceux des travailleurs établissaient une sorte de statut des contrats de travail individuels.

Le pas franchi était considérable. En effet, la signature d'un contrat de travail individuel déclenchaît la mise en application de garanties prises collectivement par une équipe de travailleurs.

La dignité des travailleurs n'était plus mise en cause. Le contrat de travail individuel devenait un contrat d'adhésion à un statut dont toutes les clauses avaient fait l'objet de libres discussions entre les employeurs et les travailleurs.

Dans le domaine économique, les accords collectifs allaient modifier profondément la structure des entreprises et les méthodes de travail.

Les accords collectifs, en assurant aux travailleurs une rémunération minimum, évitaient de mettre en concurrence les salariés entre eux. Par conséquent, la concurrence entre les employeurs, dans la recherche de débouchés pour leur production, ne pourra plus se faire uniquement au détriment des travailleurs.

C'était une solution de paresse, celle qui consistait à diminuer les salaires pour obtenir un prix de revient plus bas.

Ce coup devenant interdit par les accords collectifs, les employeurs français recherchent des méthodes plus étudiées.

Les salaires retranchés sur une ligne de résistance ont conduit les employeurs vers les améliorations techniques, le perfectionnement de l'outillage, la rationalisation.

Cet effort positif a démontré que le progrès technique et économique n'était pas incompatible avec le progrès social.

Dans le domaine social, une ambiance nouvelle se créait. Les négociations pacifiques se substituaient aux luttes sourdes ou déclarées.

Les accords collectifs faisaient disparaître chez les travailleurs leur complexe d'infériorité. Un juste équilibre se réalisait au travers de relations normalisées; la domination des employeurs et l'asservissement des travailleurs perdaient leur acuité.

Les accords collectifs restaient facultatifs dans leur conclusion. Ils étaient applicables et ne liaient que les parties signataires. Ils avaient une nature juridique imprécise.

Les accords collectifs étaient une sorte de contrat de droit privé à effets réglementaires.

Après une longue période de tâtonnement dans le domaine pratique, les accords collectifs se « rodent ». Le moment était venu pour le législateur de codifier une nouvelle législation. Des projets de lois furent déposés au Parlement dès le 5 décembre 1912. Il faudra de longues années pour aboutir à la loi du 25 mars 1919.

La loi du 25 mars 1919

Le législateur de 1919 a donné une consécration légale aux anciens accords collectifs.

Un type de convention collective de travail était créé, fortement marqué par l'influence libérale.

La loi maintient complètement la conception libérale en marquant son opposition aux organisations syndicales. Cette affirmation se trouve vérifiée dans la rédaction de l'article 31b: « Tous les groupements, y compris les groupements de pur fait, peuvent signer des conventions collectives. »

Ainsi, des groupements sans influence, sans permanence, avaient les mêmes droits que les organisations syndicales.

Nous sommes d'accord avec M. Jean-Marie Arnion lorsqu'il affirme: « Sans doute, le législateur a-t-il voulu par là multiplier les possibilités de développement de l'institution. Mais il oubliait qu'une victoire pour les conventions collectives ne peut résulter d'une défaite de l'autorité syndicale. »

La tendance réglementaire se trouvait limitée par le caractère contractuel de la nouvelle législation. Les conventions collectives de travail restaient maintenues dans le domaine du droit privé.

Notons l'innovation introduite dans la loi par l'article 31t et 31v; la jurisprudence instituée avant 1919 s'en trouvait profon-

dément modifiée. Les tribunaux avaient toujours refusé aux syndicats le droit d'exercer en justice les actions individuelles de leurs membres. La loi donnait cette possibilité aux syndicats qui sont parties à une convention.

Les syndicats pouvaient exercer toutes les actions qui naissent de la convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffisait que l'intéressé soit averti et n'ait pas déclaré s'opposer à l'action du syndicat.

Pendant la période de crise économique de 1930 à 1935, ces clauses ne furent pas applicables. Lorsque les syndicats voulurent les appliquer, les adhérents menacés du chômage, ayant la crainte des répressions des employeurs, ont refusé l'action syndicale.

Ceci explique en grande partie le désintéressement des travailleurs et l'échec des conventions collectives. Leur nombre s'est amenuisé très rapidement :

557 conventions en 1919	—	112 conventions en 1929,
72 conventions en 1930	—	29 conventions en 1935.

Ces chiffres n'ont qu'une valeur relative. D'après des documents du Conseil national économique, le nombre des salariés régis par les conventions collectives était, au 15 octobre 1933, de 450 000, soit environ 7,5% de l'effectif total. Sur ce total, il y avait 180 000 mineurs et 30 000 travailleurs du livre.

Cette situation démontre encore une fois les erreurs patronales. La condition sociale des travailleurs devra-t-elle jusqu'à la consommation des siècles subir ces mouvements de flux et de reflux ?

L'explosion de juin 1936 fut d'autant plus forte que la compression avait été plus grande.

Ce sont les événements de 1936 et notamment la série de grèves sans précédent dans l'histoire du monde ouvrier français qui ont donné une nouvelle impulsion au mouvement en faveur des conventions collectives.

L'accord Matignon, conclu entre les deux grandes organisations patronale (C. G. P. F.) et ouvrière (C. G. T.), le 6 juin 1936, posait les grands principes des contrats collectifs.

Ces principes étaient codifiés par la loi du 24 juin 1936. En moins d'un an, plus de 4420 conventions ont été conclues. Les nouvelles conventions collectives couvraient l'ensemble des industries et une grande partie des salariés du commerce.

La loi du 24 juin 1936

Tenant compte des faiblesses de la législation de 1919, nous avons fait remarquer le manque de maturité de la doctrine à l'égard des conventions collectives et les spéculations juridiques qui en avaient découlé, le Parlement, en votant la loi du 24 juin 1936,

modifiait et complétait le chapitre IV *bis* du titre II du livre premier du Code du travail.

D'après la nouvelle loi, le ministre du travail a le droit de provoquer la réunion de commissions mixtes composées paritairement de représentants syndicaux, patronaux et ouvriers en vue de la conclusion de conventions collectives de travail.

Le ministre du travail peut également étendre, par un arrêté d'extension, les effets des conventions conclues à des groupements ou à des personnes qui n'ont pas participé à l'élaboration de ces accords.

Une nouvelle doctrine s'affirmait et une solution juridique était enfin en vue. *La loi du 24 juin 1936, organisant l'extension par voie réglementaire des conventions collectives, la forme juridique de ces dernières se transformait, du droit privé elles passaient au droit public.*

Elles devenaient une sorte de législation de travail secondaire. Elles tentaient d'organiser la profession.

La loi du 24 juin 1936 organisait, dans le cadre de la profession et de la région, une réglementation des conditions de travail des salariés. Elle ne réalisait pas l'organisation complète de la profession. Elle était exclusivement sociale, elle n'abordait pas les problèmes économiques.

Néanmoins, cette loi apportait une amélioration considérable aux travailleurs.

La loi, en engageant la responsabilité des organisations syndicales, créait un nouveau climat. Les travailleurs étaient attirés vers les syndicats. Au mois de décembre 1936, il y avait plus de 6 500 000 travailleurs syndiqués.

Malheureusement, l'expérience de 1936 a eu une durée limitée. Il est difficile de mesurer l'efficacité de cette législation. La guerre et l'occupation y ont mis fin; dès 1939, la fixation des salaires échappe au système contractuel. De plus en plus, les conventions collectives sont vidées de leur substance, la réglementation étatique et gouvernementale est imposée.

Cette réglementation subsistera après la libération et après la guerre.

Ce n'est que vers la fin de l'année 1946 qu'une nouvelle loi est votée par l'Assemblée nationale.

La loi du 23 décembre 1946

Ce qui caractérise la loi du 23 décembre 1946, c'est que, tout en sauvegardant les prérogatives de l'Etat en matière de fixation des salaires, le législateur a cherché le moyen de revenir au principe des conventions collectives abandonné en fait depuis 1939.

La loi oblige les parties contractantes à introduire dans les conventions collectives des dispositions concernant:

- 1^o La liberté syndicale.
- 2^o Les conditions d'embauchage et de licenciement.
- 3^o Le délai de congé.
- 4^o L'organisation de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Les salaires sous toutes leurs formes ainsi que leurs accessoires restent fixés par des arrêtés ministériels.

Par ailleurs, la loi confie au ministre du travail le soin de convoquer des réunions de commissions mixtes, composées de représentants des organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives en vue de la conclusion de conventions collectives.

Champ d'application territorial et professionnel

La loi du 23 décembre 1946 apporte une innovation en la matière. Le principe général repose sur la convention collective nationale par industrie. C'est-à-dire que la convention collective nationale couvre tous les salariés d'une industrie donnée pour l'ensemble du territoire.

Des conventions collectives régionales, locales ou d'établissement peuvent être conclues pour adapter la convention nationale aux particularités des dits lieux.

Agrément ministériel

Après accord des parties contractantes, la convention collective signée n'est applicable qu'après avoir reçu l'agrément du ministre du travail.

Cet agrément se substitue au pouvoir d'extension que le ministre possédait sous le régime de la loi du 24 juin 1936. L'extension était facultative. L'agrément revêt une forme plus impérative, puisque la convention collective ne s'applique, même entre les parties contractantes, qu'après l'agrément.

L'agrément ne peut d'ailleurs être refusé par le ministre du travail qu'après avis motivé d'un nouvel organisme dans lequel les organisations syndicales sont représentées: la Commission supérieure des conventions collectives.

Après l'agrément ministériel, les conventions collectives deviennent obligatoires pour tous les employeurs et salariés de l'industrie considérée.

En France, depuis la reconnaissance légale des syndicats (1884), les accords collectifs (accords des tullistes de Calais, 1890) ont évolué vers un pouvoir réglementaire.

L'application pratique de cette réglementation s'avère cependant de plus en plus difficile et de plus en plus complexe, surtout en matière de fixation des salaires.

Nous constatons que périodiquement une revision des salaires s'impose. Cette revalorisation se fait dans une proportion inférieure à celle de la montée des prix.

Notre organisation estime que dans ces conditions il convient de mettre fin à cet état de choses. Peut-on prétendre réglementer les salaires lorsque la liberté est rendue aux prix?

Les arrêtés du ministre du travail continuant à fixer les salaires minima de toutes les catégories de salariés se trouvent très rapidement débordés. Les employeurs, pour conserver ou acquérir de la main-d'œuvre qualifiée ou pour satisfaire les revendications ouvrières, pratiquent des augmentations à l'aide de primes de tout genre, les taux des salaires effectifs dépassent les taux légaux. Lorsque de nouveaux arrêtés de salaires sont signés, ils ne font que concrétiser les taux pratiqués. La hausse toute théorique des salaires a un effet psychologique désastreux sur l'opinion publique. Elle se traduit pour le consommateur par une hausse effective des prix et par un amenuisement du pouvoir d'achat. C'est pourquoi la C. G. T.-F. O. est d'avis que la réglementation des salaires telle qu'elle est pratiquée présentement ne répond plus aux conditions économiques de l'heure et doit être profondément modifiée.

Les conventions collectives nationales d'industrie doivent contenir des dispositions professionnelles, économiques et sociales. Il est indispensable que le législateur apporte de profondes modifications à la loi du 23 décembre 1946.

Les propositions de la C. G. T.-F. O.

Pour répondre aux besoins des salariés, Force ouvrière a entrepris un effort constructif en élaborant une proposition de loi sur les conventions collectives qui prévoit la libre discussion des salaires et envisage en même temps de sérieuses garanties contre toute tentative visant à abaisser le niveau de vie des masses travailleuses.

La proposition de loi de la C. G. T.-F. O. part d'un précédent contenu dans la loi du 19 octobre 1946, relatif au statut général des fonctionnaires. Cette loi pose un principe nouveau, celui de la fixation du minimum vital par le gouvernement. La portée de ce principe est d'autant plus grande que d'importants secteurs de l'économie sont actuellement nationalisés. Or, il ne saurait y avoir deux notions du minimum vital, un pour le secteur public et un autre pour le secteur privé. Le problème de la fixation du salaire minimum garanti de subsistance constitue, de l'avis de notre organisation, un problème d'intérêt général qui échappe aux intérêts

particuliers des parties en présence lors de la discussion d'une convention collective de travail.

Aussi, la proposition de loi élaborée par la C. G. T.-F. O. prévoit-elle la fixation, par le gouvernement, d'un minimum national garanti de subsistance, fixé par le Conseil des ministres.

Ce minimum légal doit, dans l'opinion de notre organisation, constituer un barrage empêchant les salaires de descendre au-dessous d'un niveau considéré comme indispensable à une vie décente.

En plus de cette garantie d'un minimum vital national, notre projet envisage encore la création de commissions départementales interprofessionnelles, chargées de déterminer les indemnités régionales compensatrices de cherté de vie. Mais en attendant la mise en place de ces commissions, nous proposons d'utiliser provisoirement le système des zones de salaire. Rappelons à ce propos que le territoire français est actuellement divisé, pour la fixation des salaires, en cinq zones, la première — où le coût de la vie est le plus élevé — étant formée par la région parisienne. Des abattements de salaire de 5 à 20% sont prévus pour les localités situées dans les quatre autres zones. Notre proposition de loi maintient temporairement ce système tout en lui apportant des améliorations. La principale consiste à graduer les indemnités régionales de vie chère en partant non pas de la région parisienne, comme cela se fait actuellement, mais au contraire de la zone la plus défavorisée et où le coût de la vie est relativement le plus bas, pour l'élever à la zone I (Paris), où le coût de la vie atteint le maximum.

C'est dans le cadre de cette réglementation prévoyant un minimum vital national ainsi que des indemnités régionales de vie chère — limites auxquelles nul ne saurait déroger — que les parties aux conventions collectives seront, aux termes de notre projet, invitées à fixer librement les salaires des différentes branches de l'industrie. Conventions nationales d'abord, devant déterminer notamment le salaire national professionnel pour telle ou telle branche, applicable à l'ensemble du territoire et qui nécessairement devra être supérieur au minimum vital national plus les indemnités compensatrices de vie chère. Conventions collectives régionales, locales et d'établissements, représentant en quelque sorte des adaptations des conventions nationales aux conditions particulières de chaque région, de chaque localité, de chaque établissement.

Aux divers échelons de cette hiérarchie de conventions, les représentants des travailleurs et des employeurs auront à discuter librement du montant des salaires, des coefficients hiérarchiques et des diverses majorations, primes ou autres accessoires du salaire. A chaque échelon, la liberté des parties serait, toutefois, limitée par la décision prise à l'échelon supérieur, les décisions de l'échelon le plus élevé, celui des conventions collectives nationales, étant de leur

côté limitées par le minimum national de subsistance, déterminé par l'Etat.

Tel est en résumé le nouveau régime des conventions collectives qu'après de longues études la C. G. T.-F. O. a mis à la base de la proposition de loi qui, une fois adoptée par l'Assemblée nationale, devrait remplacer la loi de 1946.

La C. G. T.-F. O. a transmis sa proposition de loi au président du Conseil des ministres et à tous les groupes de l'Assemblée nationale. Elle a invité les unions départementales à en saisir tous les parlementaires. La C. G. T.-F. O. a conscience d'avoir ainsi accompli œuvre constructive dans l'intérêt de l'ensemble de la classe ouvrière de France. Elle est décidée à travailler avec la plus grande énergie à son aboutissement quels que soient les obstacles qu'elle rencontrera sur son chemin, fidèle en cela aux meilleures traditions du syndicalisme français, libre et indépendant.

Conclusions

Le mouvement syndical ouvrier, en France, se trouve de nouveau divisé; nous n'entendons pas rechercher ici les causes de cette scission. C'est un état de fait, ce n'est pas une raison pour essayer de remettre en cause les conquêtes sociales et pour différer la conclusion des conventions collectives nationales.

Au moment où les Etats de l'Europe se cherchent encore, des hommes libres se réunissent pour créer un Conseil économique européen.

Au moment où le Bureau international du travail prépare une convention internationale d'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, la France ne peut pas être absente de ces débats.

Depuis la libération, notre pays a su redresser sa situation économique malgré de nombreuses difficultés.

Des efforts considérables sont encore indispensables pour satisfaire les besoins nationaux.

Les conventions collectives nationales sont un moyen pour créer un climat social nouveau.

Il faut créer ce nouveau climat pour engager et gagner la bataille de la productivité qui permettra aux travailleurs d'améliorer leur condition d'existence.

C'est un devoir pour les hommes de bonne volonté.

C'est par le progrès et la liberté que les hommes connaîtront le bien-être.