

Sous la direction de :

Annette Jobert

Jean-Daniel Reynaud

Jean Saglio

Michèle Tallard

Les conventions collectives de branche : Déclin ou renouveau ?

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES
SUR LES QUALIFICATIONS

LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :

DÉCLIN OU RENOUVEAU ?

Sous la direction de :

Annette Jobert, Jean-Daniel Reynaud,
Jean Saglio, Michèle Tallard

ÉTUDE N°65

Novembre 1993

SOMMAIRE

Introduction générale	5
par <i>Jean SAGLIO</i>	

Première partie : La construction des conventions de branches professionnelles et leur définition

■ Rapport introductif	17
par <i>Michèle TALLARD</i>	
■ La préhistoire des conventions collectives françaises	27
par <i>Marie-Geneviève DEZES</i>	
■ Grandeur et décadence de la loi professionnelle	53
par <i>Antoine LYON-CAEN</i>	
■ Équité salariale et rapports de force	63
par <i>Jean SAGLIO</i>	
■ L'écriture des conventions du travail entre le métier et l'industrie, un moment critique	77
par <i>Claude DIDRY et Robert SALAIS</i>	
■ Les statuts des personnels dans le secteur public	95
par <i>Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU</i>	
■ L'extension des conventions collectives	103
par <i>Chantal SALMON et Bernard KRYNEN</i>	

Deuxième partie : Les niveaux de négociation

■ Rapport introductif	117
par <i>Jean-Daniel REYNAUD</i>	
■ Le droit de la convention collective dans son rapport aux relations professionnelles : constats, mystères et hypothèses	125
par <i>Antoine JEAMMAUD</i>	
■ Le dualisme de la convention collective de branche	135
par <i>Marie-Laure MORIN</i>	

■ Étude de l'articulation entre négociation de branche et négociation d'entreprise	151
par <i>Marie-Françoise LOZIER</i>	
■ Articulation des niveaux de négociation et construction des acteurs	169
par <i>François SELLIER</i>	
■ Autonomie de la négociation d'entreprise	183
par <i>Marie-Armelle ROTSCILD-SOURIAC</i>	
■ Les accords dérogatoires et le travail de nuit des femmes	191
par <i>Jennifer BUE et Dominique ROUX-ROSSI</i>	

Troisième partie : Gestion de branche ou d'entreprise, contenu et enjeux

■ Rapport introductif	203
par <i>Annette JOBERT</i>	
■ Les régimes de prévoyance : gestion de branche, gestion d'entreprise	211
par <i>Lucy apROBERTS</i>	
■ Secteur public concertation et négociation	225
par <i>Nicole CHAMBRON</i>	
■ Mobilité professionnelle en Europe et négociation collective	235
par <i>Patrick ROZENBLATT</i>	
■ La gestion de la formation continue au niveau des branches	247
par <i>Éric VERDIER et Martine MÖBUS</i>	
■ Les stratégies salariales : des entreprises "civiques" aux entreprises "marchandes"	263
par <i>Bénédicte REYNAUD et Vladimir NAJMAN</i>	
■ La codification du licenciement économique dans le droit du travail français	281
par <i>Christian BESSY</i>	
■ Le rôle du diplôme dans la construction des grilles de classification professionnelle	293
par <i>Annette JOBERT et Michèle TALLARD</i>	

Jean SAGLIO
(CNRS, GLYSI -MRASH
Université Lyon 2)

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Qu'il s'agisse de la formation du "contrat de travail", de la fixation des salaires, voire des choix d'embauche eux-mêmes, l'analyse du fonctionnement des "marchés du travail" n'a pas grand chose à voir avec la théorie des marchés purs et parfaits. De nombreuses règles, formelles et informelles, régissent les comportements des acteurs, informent leurs décisions et structurent leurs relations mutuelles. De telles règles ne sont pas toutes d'origine étatique et législative. Entre la loi et les accords inter-individuels, des accords collectifs très divers complètent et précisent le cadre général fixé par la législation. De telles règles, notamment quand elles sont formalisées, sont les produits du processus complexe de conflits et d'accords que constitue la "négociation collective".

Une telle situation n'est pas spécifique de la société française. Au contraire, on peut tenir comme généralité le fait que les systèmes de relations professionnelles, dans chaque pays développé, produisent des séries de règles collectives, qui viennent ainsi s'intercaler entre la législation d'origine étatique et les accords individuels.

Comment justifier, dans ce cas des relations d'emploi, une telle immixtion du collectif entre le législateur et l'accord direct des parties ? A ce problème classique, plusieurs solutions ont été avancées dès l'origine. Pour les uns, il s'agit de redresser l'inégalité des parties à la négociation des conditions de travail. *"Si les salaires réels sont souvent inacceptables en équité, c'est que le contrat de travail a été vicié, lors de sa conclusion, par cette fameuse inégalité entre les patrons et les ouvriers que déjà, jadis, signalait Adam Smith. Mais il est un cas où ce vice disparaît c'est lorsque, en face du ou des patrons, se présente non plus un ouvrier faible ou isolé, mais une collectivité, temporaire ou permanente, amorphe ou organisée, c'est-à-dire **quand les conditions de travail et le montant des salaires sont fixés par convention collective**"*¹.

(1) Prou G. : Intervention légale et contrat collectif de travail, *Revue d'Économie Politique*, Vol XXVII, 1913, P.738.

Pour d'autres, il s'agit d'adapter avec précision dans des situations de travail variables, des normes générales qui sans cela demeureraient sans effet : "*Dans les lois civiles, on inscrira ce qui demeure, dans les lois spéciales ce qui change*"². Il y a ainsi une articulation étroite entre la partie législative et la partie contractuelle du droit du travail et cette articulation permet une meilleure adaptation des règles de droit aux situations concrètes, tout en évitant l'écueil de la bureaucratie envahissante. "*Le législateur se borne ainsi à poser le principe de la règle nouvelle et se décharge du soin d'en fixer les modalités d'application sur des règlements s'appuyant sur des conventions collectives*"³.

Qu'il soit indispensable pour rétablir une certaine équité entre les parties contractantes ou nécessaire pour préciser les lois, l'accord collectif demeure néanmoins un objet ambigu. S'agit-il plutôt d'un contrat collectif dans la négociation duquel interviendrait un collectif de vendeurs de la force de travail, selon la conception classique développée par Sydney et Béatrice Webb ? S'agit-il au contraire d'une institution politique, énonçant des règles de droit auxquelles se réfèrent les parties ? Le débat sur ce point n'est pas une spécialité française : la controverse entre Allan Fox et Allan Flanders, au cours des années soixante-dix, demeure un classique du genre pour qui veut approfondir ce point⁴.

Les formes que peuvent prendre de tels accords collectifs en matière d'emploi demeurent très variées. Tantôt ils concernent l'ensemble des salariés d'une entreprise, voire d'une partie de l'entreprise, établissement ou atelier. Tantôt ils concernent des ensembles plus larges de salariés, convention de métier fondée sur l'identité des occupations, convention de branche applicable à l'ensemble des salariés d'une industrie donnée, ou convention interprofessionnelle, s'appliquant à toutes les entreprises sur une aire géographique donnée.

Chaque système national de relations professionnelles s'organise autour d'une conception particulière de la prééminence d'un mode d'accord sur les autres, et de l'articulation juridique de ces diverses conventions les unes avec les autres. L'accord d'entreprise a ainsi la primauté dans le système nord américain. Dans la situation française, on accorde généralement une importance notable aux conventions collectives de branche ou d'industrie.

Très tôt, dans l'histoire du système français de relations professionnelles, de telles conventions sont apparues importantes. Très rapidement, les analystes en ont souligné la nature "dualiste" : "*La convention collective est un acte complexe où prennent place à la fois des obligations et des règles de droit*" remarquait ainsi Paul Durand⁵. Elle est simultanément un "contrat collectif" et comme telle source d'obligations pour les parties, et "loi de la profession" instituant des règles auxquelles les parties se réfèrent lors de l'établissement des contrats ultérieurs.

Deux caractéristiques particulières viennent encore accroître la complexité du système français de relations professionnelles. D'une part le fait bien connu que la négociation collective à un niveau n'est pas exclusive de la négociation à d'autres niveaux et que l'articulation entre ces différentes instances n'est ni précise, ni intangible. D'autre part, la mise en oeuvre d'une conception tout à fait particulière de la représentativité des acteurs syndicaux représentant les

(2) Rapport C. Perreau à la Société d'Études législatives, in *Bulletin de la Société d'Études Législatives*, 1908, page 500.

(3) Rapport présenté par M. Laroque au Conseil d'État, *Journal Officiel* du 3 janvier 1935, p. 14.

(4) A. Flanders : Éléments pour une théorie de la négociation collective, *Sociologie du Travail*, N°1/1968, A. Fox : Collective bargaining, Flanders and the Webbs, *British Journal of Industrial Relations* Vol XIII, N°, 1975.

(5) Durand P. : Le dualisme de la convention collective de travail, *Revue trimestrielle de droit civil*, 1938, tome XXXVIII, P.358

salariés : ceux-ci sont à la fois, comme le souligne Antoine Jeammaud dans sa contribution, des représentants et des porte-parole des salariés.

Le cadre législatif et réglementaire dans lequel se négocient les conventions collectives de branche apparaît aujourd'hui doté d'une relative stabilité. La loi du 11 février 1950 en a fixé les principes essentiels. Depuis cette date, la propension des acteurs à contracter a pu varier : après un démarrage peu rapide mais indéniable dans les années cinquante, le rythme de signatures de conventions collectives de branche a marqué le pas dans les années soixante, avant que les négociations ne reprennent, comme aux autres niveaux, après les grèves de 1968. La crise, amorcée au mitan des années soixante dix, a semblé dans un premier temps affaiblir cette propension à la signature d'accords collectifs de branche. Pourtant, dans les années quatre vingts, le mouvement a repris, conduisant d'une part à la production de nouveaux textes, et d'autre part à la renégociation des conventions plus anciennes. Et ce double mouvement, tout à la fois d'extension de la couverture conventionnelle et d'actualisation des conventions a été largement soutenu par les initiatives législatives et réglementaires des gouvernements de l'après 1981.

Les travaux de recherche sur ces domaines sont aujourd'hui nombreux et variés. L'intérêt pour les conventions collectives de branche est en effet largement partagé : des économistes, des juristes, des sociologues, des historiens, mais aussi des politologues sont amenés fréquemment à s'interroger sur leur nature et sur leurs effets. Et cet intérêt peut être direct, lorsque les chercheurs prennent de telles conventions pour objet principal de leurs analyses, ou médiat, lorsque celles-ci apparaissent alors que les objets principaux analysés concernent plutôt les entreprises ou, à l'inverse, des niveaux plus englobants.

Quelque quarante ans après la promulgation de la loi du 11 février 1950, il apparaissait opportun de faire le point des travaux actuels sur de telles questions. Tel était l'objectif du colloque que le Groupement de Recherche "Relations professionnelles : Négociations et Conflits" du CNRS s'était assigné en organisant un colloque à Paris les 23 et 24 mai 1991.

A la suite de ces deux jours de débats, les contributions présentées ont été reprises et remaniées par les auteurs. Certaines n'ont pas été conservées, notamment lorsqu'elles portaient sur le thème de l'harmonisation européenne, sujet sur lequel il existe de nombreuses communications de qualité, mais qui relève encore aujourd'hui plus de la prospective que de l'analyse documentée.

Dans de telles matières, les angles de vue comme les objets d'analyse privilégiés par les chercheurs sont multiformes et variés. Et cette diversité n'est pas réductible aux clivages disciplinaires, pas plus qu'aux seules orientations théoriques des chercheurs. Une telle diversité fait partie de la définition même de l'objet, et on a donc résolu de la conserver ici tant elle permet tout à la fois d'enrichir les débats et de mieux saisir la dynamique même du travail collectif de recherche.

Au-delà de cette diversité, et pour une bonne part grâce à elle, il est possible toutefois d'esquisser en préambule quelques lignes de force assez communément partagées aujourd'hui par le milieu scientifique sur de tels thèmes.

1. UN MOUVEMENT HISTORIQUE LONG ET COMPLEXE

La place et les rôles des conventions collectives de branche dans le système français de relations professionnelles n'ont pas été définis instantanément et d'une façon immuable. Déjà, la succession historique des textes législatifs réglementant cet objet en atteste : la loi de 1982 reprend et modifie les textes existant, comme l'avait fait auparavant celle de février 1950. Celle de 1936, si elle innove en matière de définition des procédures d'extension, s'appuie sur celle de 1919.

Une telle scansion historique indique déjà une première ligne de constat : saisir les évolutions en de telles matières implique de prendre en compte des temps historiques longs. En d'autres termes, les caractéristiques fondatrices d'un système de relations professionnelles sont des données lourdes, que ne modifient pas brutalement les conjonctures économiques, ni peut-être les mouvements sociaux et les vagues de conflits.

Est-ce à dire pour autant que ces phénomènes plus conjoncturels n'auraient aucun poids dans l'évolution, et que la définition de ces cadres juridiques se jouerait uniquement dans les débats parlementaires et les processus d'élaboration juridique des textes ? Ne convient-il pas, au contraire, de faire la place, et une place éminente, à un processus plus difficile à cerner dans lequel se forge un certain consensus sur l'architecture de base que doit adopter un système de relations professionnelles ? Lequel processus dans le cas français, serait décelable, selon plusieurs auteurs, avant même que ne soient adoptés les premiers textes législatifs et réglementaires en la matière.

La question n'est pas de pure forme. En reculant ainsi la date de l'élaboration des principes fondateurs du système de négociations, on modifie les conjonctures auxquelles il convient de rapporter l'explication de cette émergence. Car la situation sociale du début du siècle n'est pas celle de l'immédiat après première guerre mondiale, ni celle de la fin des années trente et du Front Populaire.

Au-delà des conjonctures mêmes, renvoyer ainsi l'émergence de l'accord sur les principes fondateurs du système français de relations professionnelles à la période du tournant du XIX au XX siècle amène encore à s'interroger sur le rôle des acteurs sociaux constitués dans un tel processus. Car à cette époque, les organisations patronales comme les syndicats de salariés, ne sont pas encore constitués dans leur configuration ultérieure. Certes, ils le seront, beaucoup plus fermement, lorsque les textes seront fixés et encore plus quand ils seront modifiés. Mais on peut poser l'hypothèse que, entre l'esquisse des principes du système et la formation des acteurs collectifs, il y a plutôt un processus de co-émergence que de fixation de l'un par l'autre.

Faut-il pour autant tenter de rechercher, en quelque sorte en deçà de ce niveau des acteurs et des règles, un principe supérieur dont l'effet serait la production simultanée des uns et des autres ? Et, mutatis mutandis, qui serait à l'oeuvre aujourd'hui comme hier pour dicter l'évolution même de l'ensemble ? L'importance centrale dévolue traditionnellement à l'Etat dans la société française, ou l'existence d'accords de fond sur la nature même des compromis sociaux et de leurs rôles pourraient apparaître comme des solutions positives à de telles questions. Mais les analyses plus fines, et notamment certaines de celles présentées ci-après montrent bien que l'Etat lui-même est pris comme les autres acteurs dans le même jeu de définition des principes et des rôles. Et les logiques à l'oeuvre sont suffisamment variées pour voir que les configurations fondamentales de référence seraient très variées et variables.

Les conventions collectives de branche sont donc bien des produits, et des instruments, de la régulation sociale des conditions d'emploi. Par ce terme, il faut entendre l'ensemble de ces processus historiques qui produisent simultanément les acteurs et les règles, c'est-à-dire de ce jeu social dans lequel l'interaction des acteurs collectifs produit l'ensemble des règles et où le système de règles informe la configuration des acteurs et leurs relations mutuelles.

2. L'ARTICULATION DES NIVEAUX ET LA PLACE DES BRANCHES

Un tel système est loin d'être unifié et uniforme. La régulation, c'est-à-dire ce processus même de production des acteurs et des règles, est au moins multiforme. La diversité même des textes en atteste : *"Le tissu conventionnel, écrit Marie Laure Morin, a plus l'apparence d'un patchwork dont les pièces sont destinées à être changées au fil des ans, que d'une belle pièce tissée d'un seul mouvement"*. Une telle hétérogénéité est-elle un effet des dysfonctionnements de l'ensemble, ou s'agit-il plutôt d'une caractéristique fondamentale du système français de relations professionnelles ?

A première vue, le système français apparaît en effet établir une hiérarchie relativement claire entre les différents niveaux de négociation. Au sommet serait la loi qui s'impose à tous, et à laquelle on ne peut déroger que dans un sens plus favorable aux salariés : *"Les lois du travail, si elles entrent en conflit avec une autre source du droit telle la convention collective, ont le pas sur elle, à moins qu'elle ne contienne des dispositions plus avantageuses pour les salariés"*⁶. De même, l'accord interprofessionnel serait plus fort que l'accord professionnel, lui-même supérieur à l'accord d'entreprise.

Dans une telle conception, il y aurait donc une régulation centrale uniforme. Les conventions collectives de branche, et a fortiori les accords de niveaux inférieurs, seraient donc des variations sur un thème imposé, permettant d'adapter aux conditions particulières de chaque industrie ou de chaque entreprise, les principes de base énoncés au sommet. Et l'hétérogénéité serait due au fait qu'il est difficile de faire avancer d'un même pas ce vaste ensemble articulé de négociations, tant la négociation reste, en France, un phénomène aléatoire.

De telles négociations complémentaires ne seraient pas toujours nécessaires. Car il est des cas où l'accord est "parfait", c'est-à-dire susceptible d'être appliqué directement dans l'entreprise sans négociation intermédiaire. La négociation serait nécessaire dans le cas des accords "imparfaits", c'est à dire requérant, pour leur application même, une autre négociation permettant de les adapter aux circonstances particulières⁷.

Une telle conception de l'ordre public social a été largement discutée et débattue. D'une part, d'un point de vue strictement juridique, il existe de multiples possibilités de dérogation dont la prise en compte amène à spécifier finement les différents qualificatifs qu'il conviendrait de lui accoler, comme le remarquent, non sans une touche d'humour les auteurs du manuel de Droit du Travail : *"L'ordre public, en droit du travail serait assez rarement «absolu», quelquefois «social», de temps à autre «conditionnel» ; la loi ne protégerait plus systématiquement le salarié;*

(6) Camerlynck G.H. et Lyon Caen G., *Droit du travail*, éd. Dalloz, 1982 n°33, p.31

(7) Cette distinction a été introduite par F. Sellier : *L'évolution des négociations collectives dans la sidérurgie et la métallurgie en France (1950-1969)*, *Droit social*, septembre 1970.

*elle ne le protégerait, dans un certain nombre de cas, qu'à la condition que les négociateurs d'entreprise n'en aient pas décidé autrement."*⁸

D'autre part, il convient encore de prendre en compte le fait que la hiérarchie des niveaux est d'autant plus difficile à établir que, en matière de négociations collectives, on assiste plutôt à une indétermination des niveaux qu'à une hiérarchisation claire. Comme le montrent plusieurs contributions analysant des objets de négociation, la fixation du niveau est largement une affaire de jeu stratégique entre acteurs, beaucoup plus que l'effet de l'imposition d'une règle d'attribution claire.

Et cette indétermination est d'autant plus accentuée que le jeu des pouvoirs, et des dépendances entre les niveaux, n'obéit pas, lui non plus à une logique hiérarchique. Plus l'on descend dans ce soi-disant ordre hiérarchique, plus les acteurs sont dotés d'autonomie et soucieux de la défendre. L'agrégation des acteurs salariés dans une section syndicale, et l'agrégation de celles-ci dans un syndicat se font autour de projets collectifs⁹ sur le mode de la constitution d'un acteur social : rien ne serait plus faux que d'assimiler un syndicat à une armée en ordre de marche où chacun applique sans discuter les directives du niveau supérieur, ou même à une administration publique dont l'activité consiste à appliquer les décisions prises par le pouvoir politique. Et ce qui est vrai de l'acteur syndical salarié l'est probablement encore plus du côté patronal : au minimum, on doit considérer que la capacité de mobilisation dont dispose l'organisation est très faible, et que son rôle est plutôt de tenter de coordonner des autonomies que d'imposer des directives.

C'est cette ligne d'analyse que rappelle dans sa contribution François Sellier, qui conclut qu'*"il y a bien articulation, mais le pouvoir, patronal et syndical, est à la base"*.

Les modes d'articulation entre entreprises et branche sont cependant variés. Dans certains cas, et l'on peut notamment prendre pour exemple le cas du notariat, la convention collective de branche, soigneusement et longuement négociée, peut fort bien être assimilée à un "accord parfait", ne laissant que fort peu de place à des négociations de niveau inférieur, y compris à des négociations inter individuelles pour la fixation des termes du contrat de travail¹⁰. Dans d'autres cas, à l'inverse, tel celui de l'industrie du verre, évoqué dans sa contribution par Marie Françoise Lozier, *"loin d'être un texte d'accord "parfait", la Convention Collective signée dans le verre n'a de sens qu'à partir d'un principe d'articulation entre différents niveaux de négociation"*.

La perspective d'une hiérarchie claire des niveaux est ainsi fortement bousculée. Le fonctionnement du système français de relations professionnelles ne peut être assimilé à celui d'un ensemble hiérarchisé d'institutions. Pour une bonne part, il convient de penser plutôt que chaque niveau est doté d'une certaine autonomie, évolue donc selon ses rythmes propres et ses dynamiques internes. La coordination de l'ensemble est certaine, ne serait-ce que du fait que chacun des acteurs est doté d'institutions de coordination qui lui sont propres. Mais elle est cependant loin d'être totale et absolue.

(8) Camerlynck G.H., Lyon Caen G., Pélissier J., *Droit du travail*, Dalloz, 12ème édition, 1984, n°879, p. 887.

(9) J.D. Reynaud : *Les règles du jeu*, Ed. A. Colin, 1989 Texte de Note

(10) Saglio J. et Thuderoz C. : *Entre monopole et marché*, Rapport Glysi - CGP, 1990.

3. LA RÉGULATION DE BRANCHE

L'articulation des niveaux, dans le système français de relations professionnelles, n'a donc pas grand chose à voir avec un système de dépendance hiérarchique. Il convient au contraire d'insister sur l'autonomie relative dont dispose chaque niveau, qu'il s'agisse de la branche ou de l'entreprise. Chacun est bien un lieu de régulation produisant des règles à travers un système d'interactions stratégiques entre des acteurs qui, bien que ne limitant pas leur action au niveau en question, se définissent aussi par leur participation à l'action à ce niveau. Comment se combinent cette autonomie relative des branches et la cohésion, ou l'unité, de l'ensemble du système français de relations professionnelles ? Répondre à cette question n'est pas qu'une affaire d'analyse institutionnelle de la structure des acteurs et de la forme des règles formelles; c'est aussi par l'analyse des règles produites à chaque niveau que l'on peut appréhender ce jeu entre autonomies des parties constituantes et unité de l'ensemble.

Tout lieu de régulation sociale, et la branche ne déroge pas à ce principe, produit, lorsqu'il fonctionne durablement, une certaine cohésion de l'ensemble des acteurs qui y participent. Même s'ils ne cessent de s'opposer, les acteurs collectifs de la branche se connaissent et se reconnaissent, et partagent bien souvent une culture stratégique commune qui leur permet d'interpréter les actions les uns des autres et d'anticiper les comportements mutuels. Il y a ainsi une identité de la branche, souvent assimilable à une profession déterminée. Cette identité repose sur des coutumes partagées, des modes de formation, des structures de salaires; on doit remarquer que la cohésion des salariés n'est, en France, que très rarement définie par de véritables barrières institutionnelles de verrouillage du marché du travail : les marchés internes de métier, ainsi que les professions, au sens que ces termes ont dans la littérature spécialisée anglo-saxonne, sont des exceptions en France.

L'origine de telles identités professionnelles est fréquemment ancienne, et antérieure à la structuration de la branche sous sa forme actuelle. Une telle observation n'est pas nouvelle et déjà Laroque, dans son rapport de 1935 concluait sur ce point que l'existence de conventions collectives "se rattache à une longue tradition d'organisation corporative"¹¹. Souvent anciennes, ces coutumes évoluent lentement et freinent parfois les évolutions alors même que l'accord sur la nécessité de telles évolutions semble partagé par l'ensemble des protagonistes de la branche. C'est bien le cas qu'observent Éric Verdier et Martine Möbus qui notent : "*La longueur des processus d'évolution frappe l'observateur*".

De telles traditions, même lorsqu'elles sont moins anciennes, structurent les attentes stratégiques réciproques des partenaires dans les conflits et les négociations. Elles définissent des voies et des lieux de traitement des conflits, désignent les protagonistes légitimes, informent de la signification des jeux et des actions de chaque protagoniste. Elles forment ainsi l'un des éléments clefs de la culture professionnelle. Il y a ainsi tout un savoir commun que partagent les protagonistes de la négociation de branche, et qui informe les règles qu'ils produisent. Claude Didry et Robert Salais, dans leur contribution, notent bien ce phénomène pour la fin des années trente : "*La profession n'a pas besoin de l'écriture pour se coordonner : elle sait*".

La négociation collective produit aussi d'autres règles que celles qui fixent les identités collectives. La fixation de telles règles est l'occasion de jeux stratégiques complexes auxquels

(11) Laroque B. op. cité, page 19.

peuvent parfois participer des acteurs extérieurs à la branche proprement dite : ainsi, dans l'exemple analysé par Lucy apRoberts, on voit à l'oeuvre des entreprises d'assurances intervenant dans les négociations de couverture sociale. L'analyse des contenus de ces règles de fond conduit à différencier plusieurs modèles de référence. Claude Didry et Robert Salais en identifient deux dans les textes de conventions collectives de la fin des années trente. Annette Jobert et Michèle Tallard affirment la possibilité d'une telle typologie des conventions collectives, et identifient quelques critères à mettre en oeuvre, suggérant que le nombre de configurations de référence est certainement plus élevé.

Diversité des règles produites, diversité des structures de relations entre les partenaires, de tels éléments suggèrent la grande hétérogénéité des modes de régulation de branche. Faut-il pour autant en déduire l'éclatement du système français de relations professionnelles en sous systèmes de branche autonomes les uns des autres ?

Il convient de noter aussi des facteurs de similitude qui minimisent la portée des différences constatées. Ces différents sous-systèmes ont des compositions semblables : ce sont des agrégats d'entreprises et jamais des systèmes de métier au sens que ce terme peut avoir outre Manche ou outre Atlantique. Les négociations et les accords reposent sur des principes communs d'identification des acteurs : le concept de représentativité, si particulier au système français est bien commun à toutes les branches. Qui plus est, la plupart des acteurs ont des structures internes de coordination interprofessionnelle des actions. On peut encore noter l'homogénéité de la forme des négociations : au niveau des branches, la négociation produit plus des règles pour l'action des niveaux inférieurs que de véritables contrats directement applicables.

L'action de l'Etat, et l'importance de cet acteur à tous les niveaux du système français de relations professionnelles sont souvent considérés comme un puissant facteur d'homogénéisation. Il est évident que l'influence des normes d'origine étatique peut être importante dans les évolutions que connaissent les ensembles de règles professionnelles. Dans certains cas, on peut l'estimer déterminante : ainsi Annette Jobert et Michèle Tallard lient la diffusion de la reconnaissance des diplômes dans les avenants classification de branche à l'énonciation par l'Etat d'une règle générale en ce sens. En matière de politique salariale des grandes entreprises, Bénédicte Reynaud et Vladimir Najman constatent que la pression de l'Etat conduit à une certaine homogénéisation des règles salariales, même si c'est en faisant disparaître le niveau de la branche. Mais il s'agit de grandes entreprises, c'est à dire d'une catégorie de firmes dont l'autonomie en matière salariale a toujours été grande en France.

A l'évidence il n'y a pas une logique unique qui régit de façon uniforme l'ensemble des éléments du système français de relations professionnelles. On peut donc considérer que chaque niveau est doté d'une certaine autonomie que l'action collective peut accroître ou au contraire réduire : même les règlements de niveau supérieur peuvent parfois être transgressés, comme l'a pendant longtemps montré la persistance de pratiques assimilables à du "closed shop" dans certains secteurs. Cependant, les différents niveaux ne sont pas indépendants les uns des autres. Les relations entre eux sont des enjeux stratégiques et elles ne sont donc pas invariables. Chaque niveau, qu'il s'agisse de celui de la branche ou de celui de l'entreprise est donc bien un niveau de régulation où le jeu collectif des acteurs produit des règles collectives. La régulation de l'ensemble n'est donc jamais pleinement assurée. Elle est une construction sociale de tous les moments d'autant plus fragile que, si le prestige est un attribut du centre, la capacité de mobilisation pour l'action reste bien, dans chaque organisation, contrôlée par la base. "Le

charme du rapport social, écrit Patrick Rozenblatt, dans lequel est contenue toute la difficulté de sa compréhension, est qu'il ne fonctionne pas dans le champ des relations de travail prioritairement à partir de la volonté des acteurs centraux de chaque société. Certes, dans les Etats de droit, les catégories du politique en viennent toujours à enfermer provisoirement certains aspects du social dans le cadre des lois, mais la production des règles leur échappe très largement."

4. DÉCLIN OU RENOUVEAU DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ?

L'existence du niveau de la branche comme instance de négociation dans le système français de relations professionnelles pouvait s'expliquer par la réticence, voire le refus qu'opposaient les patrons français à l'idée de négociations dans l'entreprise. L'interventionnisme étatique a certainement aussi favorisé l'émergence de ce niveau où les politiques sociales et salariales pouvaient s'harmoniser avec les politiques industrielles et technologiques. Ces deux facteurs qui tendaient traditionnellement à renforcer le poids et le rôle des négociations de branche sont aujourd'hui en déclin : les accords d'entreprise sont de plus en plus nombreux et la négociation à ce niveau n'est plus considérée comme un signe incontestable de l'affaiblissement du pouvoir patronal; l'interventionnisme économique n'est plus de mise et l'Etat attend plus des effets dynamiques sur l'industrie de la concurrence internationale et de l'ouverture des marchés que de son action propre.

Devait-on s'attendre au déclin des conventions de branche ? Les constats statistiques viennent contredire de telles hypothèses. Comme l'établissent Chantal Salmon et Bernard Krynen, le nombre de conventions collectives de branche ne décroît guère, mais surtout, la proportion de salariés couverts par une convention collective de branche s'accroît. Qui plus est, on observe une généralisation du modèle de la convention collective étendue, dont les clauses s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche, quelle que soit la position du patron dans l'organisation patronale.

L'influence du modèle des conventions collectives de branche se mesure-t-elle uniquement en évaluant l'évolution du nombre des contrats de travail directement concernés par des modifications éventuelles des règles qu'elles contiennent ? Jeanne Siwek Pouydesseau, dans sa contribution montre que l'influence de ce modèle dépasse la sphère des seules entreprises privées à laquelle se limite juridiquement son champ d'application. Les relations de travail dans le secteur public sont aussi régies par des pratiques comparables, même si la nature juridique et les techniques de codification des règles ne sont pas identiques.

Il est donc possible d'avancer l'hypothèse que, tant dans ce domaine des relations de travail dans le secteur public, que lorsqu'il s'agira de gérer l'harmonisation des conditions d'emploi au plan européen, les conventions collectives de branche continueront d'être un élément clef de la régulation des conditions de travail en France.

PREMIÈRE PARTIE

LA CONSTRUCTION DES CONVENTIONS DE BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LEUR DÉFINITION

Michèle TALLARD
(CNRS, IRIS-Travail et Société
Université de Paris - Dauphine)

**LA CONSTRUCTION
DES CONVENTIONS
DE BRANCHES
PROFESSIONNELLES
ET LEUR DÉFINITION
(rapport introductif)**

Le titre de cette séance, "la construction des conventions de branches professionnelles et leur définition" suggère deux séries d'interrogations :

- Les premières s'articulent, dans une perspective historique, autour de la construction de notre système de négociation collective et le mode de constitution de ses acteurs collectifs

Quels ont été les facteurs déterminants dans la construction et l'évolution de ce système ? Quelles en ont été les étapes ? Ces dernières sont-elles marquées par quelques figures historiques ?

Comment se sont constitués les acteurs collectifs, autour de quels intérêts communs ? Quels sont les fondements de leurs identités collectives ? Comment ces dernières évoluent-elles ?

Quel a été le rôle de l'Etat dans la construction et les évolutions du système ainsi que dans la constitution des acteurs collectifs ?

- Une seconde série d'interrogations tient plus à la nature des conventions collectives, à leurs places dans les catégories d'analyse des relations professionnelles issues du droit ou de l'économie et aux effets du modèle de relations sociales qu'elles constituent.

La convention collective est-elle un *contrat collectif* ou la *loi de la profession* ?

Y-a-t-il des degrés d'effectivité des règles qu'elle instaure ? Quelle place tient-elle dans le rapport salarial ?

Le modèle de la convention collective a-t-il un pouvoir d'attractivité élevé sur les autres formes de statuts salariaux et quel rôle joue l'Etat dans la construction et la diffusion de ce modèle ?

Les six communications proposées dans ce premier thème paraissent pouvoir se regrouper selon ces deux types d'interrogations ; au premier groupe se rattachent les textes de Marie Geneviève Dezes et de Jean Saglio alors que les textes d'Antoine Lyon Caen, de Claude Didry et Robert Salais d'une part, de Chantal Salmon et Bernard Krynen d'autre part et enfin de Jeanne Siwek Pouydesseau s'articulent plutôt autour du deuxième groupe d'interrogations.

1. LA CONSTRUCTION DU SYSTÈME DE NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LA CONSTITUTION DES ACTEURS

Les conventions collectives de branches constituent les règles fondatrices du système de relations professionnelles français. Pour comprendre le mode d'élaboration de ces règles, il est fait généralement référence aux thèses de Dunlop soit pour les confirmer, soit pour les infirmer. On sait que pour Dunlop ce sont essentiellement des facteurs techniques, économiques ou politiques qui jouent un rôle déterminant dans la production des règles. Ses détracteurs affirment au contraire le rôle majeur joué par les acteurs collectifs dans la construction des règles, celles-ci contribuant à leur constitution¹.

Ce débat paraît traverser les deux textes que nous avons retenus dans cette partie. L'approche historique de M.G. Dezes met au premier plan le contexte politique et les hommes qui l'ont marqué alors que l'approche sociologique de J. Saglio insiste sur le rôle des acteurs et des systèmes de valeurs autour desquels ils se constituent.

■ La lecture du texte de **M.G. Dezes** nous remet en mémoire les dates et les hommes (Millerand, Merrheim, Groussier) qui ponctuent l'histoire de notre système de négociation collective :

1864 : abolition du délit de coalition,

1884 : légalisation des syndicats,

1906 : débat sur le premier projet de loi sur le contrat collectif,

1919 : première loi sur les conventions collectives,

1936 : deuxième loi incluant le mécanisme d'extension,

1940 : charte du travail,

1946 : la réglementation salariale,

et enfin la loi de 1950.

L'auteur dresse une grande fresque de l'évolution de la législation sur les conventions collectives dans laquelle elle définit trois périodes dominées par le débat d'idées et les hommes qui l'ont porté :

- celle des conventions sauvages qu'elle nomme "la chance perdue de l'esprit réformiste" où l'abolition des corporations a rejeté dans la clandestinité au nom du libéralisme la pratique des tarifs,
- celle de "la quête d'une contractualité démocratique" à travers les tentatives de construire une loi sur le contrat collectif qui s'étend depuis le premier projet Lockroy de 1876 jusqu'aux débats qui donneront naissance à la loi de 1919,
- celle où l'on passe de la préhistoire à l'histoire du droit des conventions collectives avec la montée en puissance de la réglementation et les lois de 1936, de 1946, de 1950.

1 Reynaud J.D., Eyraud F., Paradise C., Saglio J., 1990 : *Les systèmes de relations professionnelles, examen critique d'une théorie*, Éd. du CNRS.

Dès l'analyse de la première période, marquée par la clandestinité et la répression surtout avant 1848 (1258 poursuites engagées), ce sont bien les événements politiques qui tiennent la première place dans l'établissement des prémisses des conventions collectives. L'auteur insiste notamment sur le "rôle initiateur joué par la révolution de 1848" avec :

- la convocation du Parlement du travail, première commission mixte qui établira des barèmes de salaires minima par catégories qui serviront de référence,
- la première proposition de loi en 1849 tendant à l'abolition du délit de coalition,
- le développement des conventions sauvages après 1848 en particulier dans le livre où se met notamment en place une commission arbitrale permanente,
- Les premières interventions de l'Etat dans les relations patrons-salariés avec la loi sur le tissage et le bobinage fixant des procédures de rémunérations qui pourront être étendues à des industries connexes,
- les premières lois sociales (apprentissage, conditions de travail dans les mines).

A propos de la seconde période, marquée par l'élaboration du code du travail, l'auteur met en exergue le rôle joué par des hommes comme Waldeck Rousseau, Millerand ou Groussier ("celui qui incarne de 1898 à 1919 le combat pour la mise en place des lois sur les conventions collectives"), mais elle montre aussi l'impuissance de ces hommes lorsqu'ils ne sont pas soutenus par un acteur collectif ("Millerand et Waldeck Rousseau voulaient créer des structures générant la paix sociale ; tant les patrons que la CGT y étaient hostiles").

Dans l'élaboration de la loi de 1906 se jouent deux débats :

- l'un sur la conciliation entre droits individuels et droits collectifs : la préservation des droits individuels est assurée à travers l'exigence d'un mandat explicite et la possibilité de se retirer ; celle des droits collectifs avec la possibilité de recours contre ceux qui n'exécutent pas les conventions collectives,
- l'autre sur la source des conventions collectives : doivent-elles naître du consentement mutuel (position patronale) ou des luttes ouvrières (position de la CGT).

Ces débats furent notamment animés par des groupes de pressions comme la Société d'Etudes Législatives ou l'Association Nationale pour la Protection Légale du Travailleur. Mais ceux-ci échouèrent à ce que s'élaborent sur ces questions des compromis au sein et entre les groupes organisés (CGT et Employeurs) et le code du travail sera finalement adopté en 1910 sans le chapitre sur les conventions collectives. Cet échec illustre bien que, comme l'affirme F. Eyraud², c'est du compromis entre les systèmes de normes portés par les acteurs collectifs que naît la dynamique des systèmes de relations professionnelles.

La troisième période qui s'ouvre avec la véritable élaboration de la loi de 1919 à travers le projet de loi de 1910³ est marquée par la faible efficacité de cette loi minimaliste et par l'amplification de l'action de l'Etat avec :

- 2 Eyraud F. : "Le système de relations professionnelles, un champ théorique d'investigations", *Les systèmes de relations professionnelles*, Ed. du CNRS, 1990.
- 3 Ce projet, déposé en 1910 et débattu en 1913, sera retardé par la guerre et promulgué en 1919.

- La loi de 1936 qui reprend la loi de 1919 en y ajoutant les commissions mixtes, les stipulations obligatoires, la possibilité d'extension,
- La charte du travail de 1940,
- La loi de 1946 avec la réglementation des salaires mais aussi l'institution d'une cour supérieure des conventions collectives et le rôle donné à l'organisation la plus représentative qui apparaît à l'auteur comme une étape entre l'économie dirigée et le retour à la vie conventionnelle,
- La loi de 1950 qui n'ayant selon l'auteur ni les contraintes de la loi de 1946 ni les garde-fou de celle de 1936, va aboutir avec l'éclatement syndical à un parlementarisme contractuel sous tutelle de l'Etat, à un "ménage à trois" et non au dialogue social qu'elle identifie aux premières conventions collectives sauvages et au parlement du travail d'avant 1848.

C'est tout le problème du rôle de l'Etat que l'auteur pose dans l'analyse de cette troisième période. Elle paraît lui attribuer à bien des égards un rôle omniprésent au dépens précisément de l'autonomie des acteurs qu'elle revendique. C'est ainsi qu'il est tour à tour artisan de la consolidation des acteurs pendant un siècle (1850-1950) puis celui de leur impuissance avec la loi de 1950....Mais en dehors des hommes, de la conjoncture politique et de l'Etat, les acteurs collectifs et leur mode de constitution ne tiennent ils donc pas leur place dans la construction de ce système ?

■ Le texte de **Jean Saglio** tente précisément de dépasser le problème du rôle de l'Etat en s'interrogeant, dans la logique de la démarche de Jean Daniel Reynaud⁴ sur les projets collectifs et les systèmes de valeurs sur lesquels se construisent à un moment donné, tant les acteurs collectifs que l'action de l'Etat. Il montre comment on peut lire des conceptions différentes de la *solidarité* et de l'*équité* dans le débat théorique autour du projet de loi de 1906 et dans l'action de l'Etat au tournant du siècle.

Le débat de 1906 oppose les libéraux, convaincus que la loi de l'offre et de la demande est une loi naturelle, à trois courants :

- Un courant solidariste pour qui le juste salaire est un droit social nécessaire pour arriver à un fonctionnement harmonieux de la société, la solidarité dans le groupe étant un élément de la solidarité globale et l'équité étant obtenue par l'observation des lois générales de la société,
- les syndicalistes pour qui la solidarité est obtenue dans l'organisation et l'équité dans le rapport de force,
- ceux qu'il nomme les "préinstitutionnalistes" à cause de leur conception de la règle comme clef de l'échange marchand, pour qui ces règles en tant que construction sociale sont aux fondements de la solidarité sociale.

La lecture des premières mesures étatiques montre également l'évolution de ces conceptions :

- Les décrets Millerand rompent avec la référence au métier comme espace de solidarité mais proposent une première définition de la branche en désignant le marché sur lequel

4 Reynaud J.D., 1989 : *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale* (Armand Colin, Collection U Sociologie).

travaillent les entreprises comme espace de solidarité. L'équité, elle, est acquise par la négociation en dehors de l'entreprise par des représentants. Pour la première fois avec les décrets Millerand, des négociateurs engagent plus que leurs mandants et on peut ainsi dater de ces décrets la première pratique de l'extension.

Cette notion s'affirme avec la loi de 1915 sur le salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement dans lequel les salaires fixés par comparaison avec ceux des ouvrières travaillant en atelier pourront être étendu à des ouvriers à domicile d'autres industries. C'est précisément cette possibilité d'imposer la solidarité hors de la production concernée qui fonde l'équité dans un espace de solidarité aux contours de plus en plus flous. Enfin, dans la loi de 1917 sur le congé hebdomadaire où l'Etat ne laisse aux partenaires sociaux que les modalités d'application de la loi, c'est alors l'Etat qui dit l'équité, la solidarité s'organisant dans la mobilisation vers l'Etat.

Selon Jean Saglio ce sont précisément ces conceptions évolutives de l'équité et de la solidarité qui expliquent ce qu'il nomme le "flottement dans la définition des rôles et des fonctions attendues des acteurs" qui aboutit à ce que la convention collective ne soit plus une loi dynamique de la profession mais fixe un minimum social, les acteurs collectifs jouant ainsi par délégation un rôle de protection sociale. Toutefois, on peut se demander si l'histoire propre de la constitution des branches professionnelles que cet auteur⁵ et d'autres⁶ ont tenté d'esquisser, ne conduit pas à nuancer cette analyse du déclin de la convention collective.

2. LA CONVENTION COLLECTIVE COMME MODÈLE DE RELATIONS SOCIALES

Les quatre textes traités dans cette partie abordent sous divers aspects la question du modèle que constitue la convention collective dans les diverses sphères dans lesquelles se déploient les relations sociales. Si les communications d'Antoine Lyon Caen ou de Claude Didry et Robert Salais s'interrogent sur la construction de ce modèle à travers le positionnement historique de la convention collective dans les questionnements juridiques pour le premier et économique pour les seconds, celles de Chantal Salmon et Bernard Krynen d'une part et de Jeanne Siwek Pouydesseau d'autre part posent plutôt le problème de la formation du modèle de la convention collective étendue pour le premier, de son irradiation hors de la sphère des relations employeurs-employés du secteur privé pour le second.

2.1. La convention collective à l'épreuve de certains questionnements théoriques.

- Le texte d'Antoine Lyon Caen aborde la convention collective sous deux angles essentiels pour le juriste, la convention collective est-elle source de droit ? Quelle est la légitimité des divers niveaux de production conventionnelle ?

5 Saglio J., 1991 : "La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles", *Travail et Emploi*, n°47, 1/1991.

6 - Jobert A., Rozenblatt P., 1990 : "Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la Chimie", *Technologies, Idéologies, Pratiques*, Université de Provence, vol. IX, n°3-4.

- Campinos-Dubernet M., Tallard M., 1990 : "Du métier à la branche dans le BTP : constitution d'une branche moderne ou mise en cause d'une cohérence", *Technologies, Idéologies, Pratiques*, Université de Provence, vol IX, n°3-4.

- Tallard M., 1990 : "La généralisation de la couverture conventionnelle" *Travail et Emploi*, n°46, 4/1990.

Il étudie l'évolution historique de ces questions et de celle de la conception de la convention collective et situe la loi de 1950 dans le cadre ainsi tracé.

■ *La convention collective comme source de droit.*

Deux interrogations sont sous tendues par cette question : celle de l'impérativité des dispositions contenues dans les conventions collectives et celle de leurs forces en extension (domaine d'application) et en intensité (mécanisme d'application).

– L'auteur montre que si l'impérativité des dispositions contenues dans la convention collective va de soi depuis la loi de 1950, il n'en a pas toujours été ainsi. Ce problème a été l'objet d'après débats au début du siècle autour de deux aspects :

- les catégories du droit civil et notamment celles du mandat ou de la stipulation pour autrui s'appliquent-elles à la convention collective ou celle-ci est-elle une catégorie juridique nouvelle, "une loi établissant des rapports permanents et durables entre deux groupes sociaux"(Léon Duguit) ?
 - Si la convention collective est source de règles, celles-ci ont-elles un effet normatif ou un effet impératif ? Derrière ce débat c'est celui de la qualité sociale des signataires, de leur représentativité qui était posée car l'impérativité paraissait remettre en cause le syndicalisme en tant qu'acte volontaire.
- A quelles conditions peut-on déroger à une convention collective ? On sait que la loi de 1919 était sous tendue par la nécessité du consentement de ceux à qui était appliquée la convention collective et qu'elle avait introduit, dans la logique de l'adhésion volontaire, *la faculté de répudiation* de la part d'un adhérent par rapport à la signature de l'organisation auquel il appartient, ainsi que la possibilité pour des non adhérents de stipuler dans le contrat qui les lie la non adhésion à la convention collective. Aussi cette loi n'assurait-elle selon l'auteur qu'une certaine "irradiation" des règles négociées sans que pour autant celles-ci s'imposent à tous ceux qui se trouvaient dans le domaine d'application de la convention.

La loi de 1936 allait conférer aux seules conventions collectives étendues une autorité particulière en extension et en intensité en faire de véritables lois professionnelles. Mais c'est la loi de 1950 qui scellera le caractère obligatoire pour les employeurs adhérents d'une organisation signataire des dispositions contenues dans la Convention collective "ordinaire" que le salarié soit ou non membre de l'organisation signataire. Ainsi avec la loi de 1950, le législateur opte définitivement pour la *loi professionnelle* sur le modèle de la convention collective étendue.

■ *Quel est le niveau "légitime" de production conventionnelle ?*

A partir du moment où l'effectivité de la convention collective ne passe plus par la médiation de la volonté individuelle des travailleurs se pose le problème du niveau légitime d'agrégation des intérêts, des contours des groupes sociaux entre lesquels les règles de la convention collective sont établies. Depuis la légalisation des syndicats en 1884 jusqu'à la loi de 1950, les réponses apportées au problème du domaine de validité des règles adoptées ont varié. En définissant le syndicat comme l'association de membres exerçant la même profession ou des métiers similaires ou tout au moins connexes, la loi de 1884 ne tranche pas entre les regroupements sur la base du métier, ou du champ d'activité, cette dernière acception pouvant induire la naissance des familles industrielles. La loi de 1919 est muette sur ce point et les conventions collectives de cette période sont d'une grande diversité : elles semblent plutôt être le fait de la petite industrie et épouser les contours des marchés du travail. La loi de 1936 opte

pour le champ d'activité en ce qui concerne les conventions collectives étendues effectivement considérées comme loi professionnelle et la loi de 1946 limitera les conventions collectives à la seule branche d'activité de préférence nationale.

Selon l'auteur, par rapport à ce tournant progressif et qui paraît définitif vers la branche d'activité comme domaine exclusif de la convention collective, la loi de 1950 qui admet l'existence, sous certaines conditions de conventions collectives d'entreprises ou d'établissement constitue sinon une rupture, du moins une "révision". En effet elle induit que l'entreprise pourrait être un niveau d'agrégation légitime, un niveau pouvant être source de droit, où pourraient être créées des règles impératives.

■ Le texte de **Claude Didry et Robert Salais** se place dans le cadre de la théorie de l'économie des conventions et analyse les conventions collectives (en particulier celles de 1936), leur processus d'écriture et leur contenu, à l'intérieur des schémas issus de cette démarche théorique. Rappelant que dans ce cadre, l'activité de travail doit être appréhendée comme se déroulant dans un contexte d'interactions supportées par des conventions entre personnes, les auteurs posent le principe que les conventions collectives sont une écriture contextualisée par l'époque et le lieu des conventions de travail, elles sont donc issues d'un processus social et collectif d'écriture. Deux questions leur apparaissent alors centrales. La première tient au processus d'écriture lui-même : quel est l'effet produit par cette écriture, qui écrit, selon quel processus, avec quels mots ? La seconde tient à la catégorisation des conventions ainsi produites sachant que la théorie postule l'existence de deux sortes de conventions de travail, celles qui traitent des formes de rémunérations appelées conventions de productivité et celles qui traitent du lien avec l'entreprise intitulée conventions de chômage.

Les auteurs analysent d'abord la gestation du modèle de la convention collective à travers l'ensemble des mesures législatives depuis la loi de 1919 jusqu'à celle de 1936 et ils soulignent, rejoignant ainsi des conclusions d'Antoine Lyon Caen, que l'on est passé avec cette dernière de la convention collective conçue comme complément aux usages locaux à la convention collective comme loi de la profession qui confèrent aux usages une valeur normative. En effet, avec les stipulations à introduire dans la convention collective et l'extension c'est un modèle de convention collective plutôt "industrielle" qui est proposé aux négociateurs.

Les caractéristiques de la mise en oeuvre de ce modèle vont être mises en évidence par l'analyse de 100 conventions collectives parues au journal officiel sur les 5702 déposées et les 1034 qui ont fait l'objet d'extension. C'est une lecture de 30 de ces conventions collectives qui est proposée dans cette communication. Les conventions analysées sont référées à deux types de conventions de travail, les conventions marquées par les liens interpersonnels au sein d'une communauté de *métier* et les conventions *industrielles* où le travail est rationnellement organisé selon des catégories abstraites et objectives dans des postes de travail. Chaque convention est analysée selon des critères marquant soit la convention de productivité, soit la convention de chômage. Chaque critère prend une forme différente selon que l'activité se déroule dans le métier ou dans l'industrie. Afin de construire une échelle allant de la proximité avec le modèle du métier à la proximité avec le modèle de l'industrie, les auteurs donnent un point à chaque critère et soustraient la somme des points "industrie" de ceux des points "métiers". On obtient ainsi un classement allant des conventions les plus proches du métier aux conventions les plus proches du modèle industriel. Les auteurs constatent que si certaines conventions sont typiques du métier, la guimperie Lyonnaise, ou typique de l'industrie, la chimie de la Seine et Oise, d'autres comme le bâtiment ont une image plus floue, disparate selon les régions avec un caractère industriel plus marqué en région parisienne, la plupart des conventions de cette zone tirant d'ailleurs vers le modèle industriel. Ils concluent que le processus d'écriture dans le cadre de la loi de 1936 a conduit à suivre un modèle plutôt industriel et urbain et a entraîné

des phénomènes de traduction, de réévaluation de la réalité selon des principes importés du modèle. Il en est notamment ainsi de la délimitation du travail effectif ou de la traduction du tarif aux pièces en tarif horaire. Mais comme le notent les auteurs eux mêmes, ces analyses ont été faites sur des conventions écrites et étendues, donc les plus proches du modèle puisqu'elles font partie des 18 % qui ont fait l'objet d'une demande d'extension et parmi elles des 12% qui ont fait l'objet d'extension. Lorsqu'on sait que 2% du total des conventions ont été étendues on peut se demander de quelle écriture relèvent toutes celles qui n'ont pas été étendues et à fortiori celles qui n'ont pas fait l'objet de demande d'extension ? Peut-on se contenter de dire qu'elles relèvent de la coutume comme accord collectif communautaire ou d'établissements n'ayant pas de tradition industrielle ? Plus fondamentalement, on peut s'interroger sur les limites de ce type d'analyse : les critères mis en avant pour catégoriser les conventions sont-ils intangibles et avaient-ils à l'époque, le caractère "industriel" ou "métier" que les auteurs leur attribuent aujourd'hui ? Cette approche, si elle éclaire les processus d'écriture ne tend-elle pas à appauvrir la réalité en laissant de côté l'analyse des processus historiques de constitution des champs conventionnels⁷ et des conventions collectives et notamment l'action des acteurs sur ces évolutions ?

2.2. L'action de l'Etat dans l'édification et la diffusion du modèle de la convention collective.

Si l'on admet avec F. Sellier⁸ que le rôle spécifique de l'Etat est de "lutter contre l'anarchie et la violence dans les relations sociales", depuis la fin du siècle dernier, on peut lire les interventions de l'Etat sous un double objet : établir une protection des plus faibles et instaurer les règles du jeu du compromis social. Les textes dont nous traiterons ci après montrent que les fonctions d'extension et celle d'employeur peuvent également être analysées sous cet angle. Ils font notamment apparaître que l'Etat peut avoir un rôle d'initiateur mais qu'une fois posées les règles de procédures, son rôle exemplaire tend à décroître.

- Le texte de **Chantal Salmon et Bernard Krynen** étudie l'évolution de la pratique de l'extension depuis la loi de 1950 et montre notamment que cette "greffe réglementaire sur le tronc de la liberté contractuelle" tend à perdre de sa portée en se banalisant et que cette évolution pose le problème de l'extension de textes signés par des syndicats minoritaires dont on peut se demander, dans la logique de l'argumentation développée par Antoine Lyon Caen (cf. *supra*), s'ils peuvent être source de droit.

Dans une première partie, les auteurs montrent que dans la loi de 1950, la convention collective étendue était un idéal-type vers lequel devaient tendre les conventions collectives et que cette conception s'est heurtée à celle de la convention collective comme instrument de développement de la négociation collective et facteur en tant que tel de progrès social. Ainsi au nom du primat de l'autonomie contractuelle, les textes législatifs et réglementaires adoptés de 1967 à 1982 ont tendu, afin de donner plus de place à la négociation collective dans la réponse aux enjeux sociaux, à une banalisation de l'extension, faisant de cet acte "plus une technique (d'harmonisation des règles de la concurrence) qu'un acte de légitimation", au point qu'aujourd'hui plus de 98% des textes présentés à l'extension sont étendus. Ce phénomène s'est accentué depuis 1982 avec les lois Auroux qui portaient en elles la généralisation de la couverture conventionnelle et la possibilité de signer des accords dérogatoires. Dans la mesure où la première concerne souvent des branches faibles, l'extension y paraît un acte de

7 cf. Jobert A., Rozenblatt P. (op. cit) pour la chimie ou Campinos-Dubernet, M., Tallard M. (op. cit) pour le bâtiment.

8 Sellier F., 1984 : La confrontation sociale en France, 1936-1981 PUF.

légitimation nécessaire, dans une acception de la convention collective comme minimum social (cf. *supra*, Jean Saglio). De plus, l'exigence d'une extension préalable des accords de branche pour rendre applicables des accords dérogatoires change la portée de l'extension puisqu'elle peut rendre obligatoire une règle négociée en marge de la règle légale.

Dans une seconde partie, les auteurs montrent que le contenu du contrôle a changé en se limitant à un strict contrôle de la légalité des conditions de négociation et du domaine d'application du texte. Comme dans la procédure de généralisation de la couverture conventionnelle⁹, dans cette conception de l'extension, l'Etat joue un rôle pédagogique en encourageant une amélioration de la qualité de la négociation et de ses règles du jeu ainsi qu'en se livrant à un contrôle informel préalable de la légalité des clauses adoptées.

Cette évolution de l'extension illustre bien celle du rôle de l'Etat de l'intervention directe à une simple fonction de "faciliteur" de la négociation collective.

■ Le texte de **Jeanne Siwek-Pouydesseau** s'interroge aussi sur l'exemplarité de l'action de l'Etat en s'attachant à mettre en évidence les *convergences entre le statut des fonctionnaires et la convention collective*. Il tend à montrer que si les deux ont pu évoluer en parallèle tout en donnant lieu à des débats communs, le modèle et l'esprit de la seconde tendent irrésistiblement à attirer le premier. Mais n'est ce pas parce que, comme l'affirme l'auteur dès le début de sa communication, ces deux formes de codification des relations sociales tentent de répondre à la même "tension entre la recherche de la légitimité du pouvoir par une certaine "justice" acceptée par les intéressés et la nécessité de l'efficacité du travail grâce au jugement porté par la hiérarchie sur les individus". Trois temps forts ponctuent cette démonstration.

Historiquement les garanties des services publics et la législation sur les conventions collectives ont été élaborés parallèlement. Dès le début du siècle alors que se déroulaient les débats sur le code du travail et la place de la convention collective en son sein (cf *supra*), la question se posait de la reconnaissance ou l'interdiction du droit syndical aux agents de l'Etat. Elle devait culminer avec l'adoption en 1920 par le congrès de la fédération des fonctionnaires d'une résolution demandant une convention collective sur le modèle de celle prévue par la loi de 1919 qui se serait concrétisée par des accords par branches administratives suivant un contrat-type élaboré par une commission mixte paritaire. De même en 1936, parallèlement à la loi de la même année sur les conventions collectives, le gouvernement Blum charge une commission consultative paritaire d'étudier le problème des fonctionnaires. Les travaux de cette commission donneront lieu au dépôt d'un projet de loi qui ne sera jamais discuté. Enfin la loi de 1946 sur les conventions collectives et le statut de la fonction publique voient le jour dans la même période et sont tout deux d'inspiration dirigiste.

On ne peut réellement opposer la diversification des conventions collectives au caractère global et unificateur du statut. En réalité, le statut des fonctionnaires connaît une tension entre unification et différenciation des statuts, cette dernière trouvant sa source tant dans la multiplication des non titulaires qui ne bénéficient pas des avantages du statut que dans l'existence d'avantages particuliers par administration ou la diversification de la fonction publique étatique et de la fonction publique territoriale. De plus le statut, s'il atteint un grand degré de précision en matière de garantie d'emploi ou d'avancement ne contient pas de régime de rémunération. Enfin, tout comme les conventions collectives, il connaît des difficultés d'application, des textes ne sont pas appliqués ou tombent en désuétude alors que la démarche contractuelle des accords cadres se développent.

9 Tallard M., 1990 (op.cit).

Depuis la loi de 1950, on assiste à une évolution convergente des règles régissant le secteur public et le secteur privé. Si le statut de la fonction publique avait dans les années cinquante un caractère exemplaire, la tendance s'est rapidement inversée avec l'apparition dès les années soixante de politiques salariales contractuelles (procédure Toutée, procédure Oudinot) et la possibilité depuis la loi du 13 Novembre 1982 de conclure des accords collectifs dépassant le cadre salarial pour compléter le statut.

Dans les années quatre-vingt-dix l'exemple a changé de camp et c'est la gestion privée synonyme d'efficacité qui est le modèle d'attraction pour la gestion du secteur public, comme en témoigne la réforme des PTT en juillet 1990. Le marché unique européen ne pourra qu'amplifier ce phénomène de "contamination par la concurrence" des relations professionnelles.

Ce texte confirme que l'Etat en tant qu'employeur ne peut se soustraire à l'irradiation exercée par le modèle de la convention collective dont il a forgé les règles de procédure.

La lecture de ces six communications conduit à un réexamen de la place de la loi de 1950 dans notre système de relations professionnelles. Elle apparaît essentiellement comme l'aboutissement d'un lent processus marqué par la loi de 1936 laquelle porte en elle la rupture constituée par le mécanisme d'extension et l'affirmation de notre conception moderne de la convention collective comme loi de la profession qui sera développée dans la loi de 1950. Le caractère contradictoire de cette dernière est particulièrement remarquable puisqu'elle affirme en même temps, contrairement à la loi de 1946, l'autonomie des acteurs, mais qu'elle est sous tendue par une conception interventionniste de l'action de l'Etat. Cette dialectique, fixation des règles de procédures pour des partenaires autonomes à la négociation / intervention directe de l'Etat pour imposer un minimum social pour les groupes les plus faibles, sera encore présente dans la plupart des lois d'encadrement de la négociation collective jusqu'aux lois Auroux.

Marie-Geneviève DEZÈS
(CNRS)

**LA PRÉHISTOIRE
DES CONVENTIONS
COLLECTIVES FRANÇAISES
LES IDÉES ET LES LOIS,
DE LA RÉVOLUTION À LA LOI DE 1950**

"Le contrat collectif est le fait peut-être le plus nouveau et le plus considérable qui se soit produit dans l'histoire du salariat"

Cette affirmation de Charles Gide, en 1903, est d'autant plus surprenante qu'elle est faite à une époque où aucune loi ne codifie les conventions collectives, et au sein du compte rendu d'une remarquable thèse juridique de 1901, qui retrace leur évolution depuis la Révolution.¹

La nouveauté en question n'est pas historique, mais politique ; à cette époque, en effet, le débat sur la transformation de la société économique porte largement sur l'arme d'organisation démocratique que représenteraient les forces syndiquées des "employeurs" et des "employés", concluant des traités qu'elles s'appliqueraient à exécuter "loyalement". Sur ce thème, se forme le mouvement d'innovation juridique et législative dont naîtra, lentement, difficilement, le système français actuel.

Cette genèse suit trois phases :

- celle des "conventions sauvages", où, après l'abolition des corporations de 1791, les ouvriers cherchent à établir des accords sur les salaires (tarifs) et les conditions de travail, action réformiste rejetée dans l'illégalité par le double effet d'une législation libérale et d'une réglementation policière de l'économie ;
- celle du débat d'idées dont est issue la première loi sur les conventions collectives de 1919, qui s'ouvre avec le premier projet législatif régissant à la fois les Chambres syndicales et leurs responsabilités en matière de conventions collectives, le projet Lockroy de 1876 ;
- celle de la refonte, à l'épreuve des réalités et des réactions sociales, d'un système facultatif souple en régime semi-réglementaire sous le contrôle et l'impulsion des pouvoirs publics ; elle va de la promulgation de la première loi de 1919 à celle du système global, moins contraignant que les lois de 1936-38 et 1946, qui a régi les relations du travail de 1950 à 1982.

1 Charles Gide "Le contrat collectif de travail ; compte rendu de la thèse de B. Raynaud ", *Revue d'Économie Politique*, 1903, p. 174.
Barthélémy Raynaud - *Le contrat collectif de travail*, Paris, Rousseau (1901)..

1. LES CONVENTIONS "SAUVAGES" 1791-1876 : UNE CHANCE PERDUE POUR L'ESPRIT RÉFORMISTE ?

1.1. Conventions spontanées et répression libérale (1791 - 1848)

■ La répression libérale des "mouvements concertés" sous la Révolution

Après l'abolition des corporations par la loi des 2 et 17 Mars 1791, de nombreux accords collectifs sont négociés. Certains, conclus pacifiquement, sont placardés sur les murs de Paris (fabricants et ouvriers en chapeaux de la commune de Paris), d'autres, échouant devant un refus patronal, font l'objet de recours devant le corps municipal (Union fraternelle des ouvriers en l'art de la charpente, garçons maréchaux-ferrants). Hésitant, le corps municipal se déclare incompétent (29 avril 1791), se refuse à reconnaître l'autorité de tarifs unilatéraux édictés par les ouvriers (4 mai 1791), mais donne son accord, en tant qu'employeur, aux tarifs présentés par les ouvriers de ses chantiers (ouvriers du pont Louis XVI, 5 mai ; tailleurs de pierre de la voirie, 25 mai). Le mouvement se développe, et les patrons inquiets bombardent de pétitions les députés de la Constituante, qui interdisent les mouvements concertés d'établissement de contrats, constituant le délit de "coalition" (loi du 14 juin 1791, confirmée pour l'agriculture par les articles 19-20 du Code rural de la même année).

■ La mise en place d'une police industrielle sous l'Empire

Sous le Consulat et l'Empire, la reconstruction de l'économie française s'appuie sur l'instauration, en 1803, d'une réglementation légale et policière édictée par la loi du 22 germinal an XI, dont les dispositions sont reprises par le Code Napoléon de 1804, les sanctions codifiées par le Code Pénal de 1810. Cette loi, par ses articles 12, 14, 15, 21, instituait une réglementation de l'embauche dont la preuve était le "livret ouvrier", porteur des certificats de travail et de bonne ou mauvaise satisfaction des employeurs successifs. Elle consacrait l'illégalité des contrats collectifs dont les contractants ou promoteurs pouvaient être poursuivis pour délit de coalition ; le caractère ordinairement verbal des contrats de gré à gré concernant le travail manuel, privait les ouvriers lésés par une application déloyale de l'accord de salaire de toute preuve permettant d'établir en justice la responsabilité d'un "maître cru sur son affirmation"².

- 2 Lot du 22 Germinal An XI, complétée par le 2 floréal an XI (12-22 avril 1803) - Texte original, cité in Mollot. - *Code de l'Ouvrier*, Paris, Cotillon, 1856, p. 80 à 115, §40, §88, §171.
Les articles 6, 7, 8 concernant les mouvements concertés sont repris par des mesures restrictives de l'association (art. 291) et de la coalition (art. 1781, 1788 et s.).

Dispositions relatives au louage d'ouvrage manuel ; relations du maître et de l'ouvrier.

Le contrat (repris in Code Civil, articles 1781 1788 et s.) dans le Code Civil de 1804, et des dispositions du Code Pénal de 1810 réprimant les coalitions (ART. 414, 415, 416).

- Si, pour la stipulation du prix, d'autres maîtres s'interposent du côté du maître d'autres ouvriers du côté de l'ouvrier, la volonté du contractant n'est plus libre, leur convention est nulle et cette circonstance, démontrant un concert, peut constituer le délit de coalition (Mollot, op. cit. §40).

- Le contrat se conclut presque toujours verbalement, à raison de la rapidité qu'exigent les travaux manuels, de leur courte durée et de leur modicité intrinsèque. (Mollot, op. cit. §88).

- Le salaire (repris in. Code Civil, article 1781 sur le louage à temps)

- Le maître est cru sur son affirmation, pour la qualité des gages, pour le paiement du salaire de l'année échue et pour les acomptes donnés pour l'année courante. (Mollot, op. cit. §171).

Toutefois, Napoléon 1er institue une justice professionnelle destinée à examiner les conflits d'ordre technique et économique (loi du 18 mars 1806 sur les Conseils de Prud'hommes), la justice de paix restant compétente pour les affaires relevant des tribunaux civils et de police. Des règlements d'hygiène et de sécurité sont édictés pour réglementer les conditions de travail dans les industries dangereuses (loi du 21 avril 1810, décret impérial du 3 janvier 1813 sur le travail dans les mines) ; c'est le départ d'une législation industrielle protectrice, qui se développe à partir de 1848, et se généralise à la fin du XIX siècle.

■ Les conventions collectives sous la royauté restaurée et le fonctionnement des lois répressives

Les "mouvements concertés" continuèrent, cependant, dans une clandestinité dont seul le désaccord patronal les tirait, par la publicité de poursuites judiciaires pour "coalition". Le grand avocat Berryer se chargea de plusieurs de ces causes, dépeintes dans le recueil de ses **Plaidoyers** (conflit des compagnons-charpentiers pour l'obtention d'accords sur les salaires, les conditions de travail et d'embauche, 1833-1845). Les recueils rétrospectifs d'actes de justice en matière d'*Associations professionnelles*, de *Conciliation et Arbitrage*, publiés par l'Office du Travail fin XIX^e, donnent aussi le détail d'affaires de contrats collectifs appelés à une grande renommée, soit parce qu'ils donnent ultérieurement naissance à de véritables structures de concertation (Typographes de Paris, voir ci-dessous § I.2-c), soit parce qu'ils génèrent de graves émeutes locales, comme à Lyon en 1831, l'échec de la tentative ouvrière de révision "concertée" des tarifs édictés depuis 1789 par les maîtres-tisseurs. Après l'accord de principe du Conseil des Prud'hommes et de la Chambre de Commerce, le Préfet, sur pétition ouvrière, convoque une commission de délibération contradictoire. Le 25 octobre, un accord est signé, et déclaré exécutoire au 1er novembre par consentement mutuel. La majorité des fabricants désavoue la délégation qui les a ainsi engagés et demande à la Chambre des Députés l'abrogation d'une charte signée par seulement un cinquième des leurs. Le 21 novembre, les ouvriers tisseurs de la Croix-Rousse se soulèvent et occupent la ville. Le 3 décembre, une armée est envoyée sur Lyon ; à sa tête sont le duc d'Orléans et le maréchal Soult qui, le 7, prend la ville et rapporte la convention collective du tissage.

Après cet échec sanglant de la concertation pacifique, le législateur renforce les mesures répressives qui engagent notamment la responsabilité des communes dans les dommages causés par les "coalitions" aux entreprises économiques (loi du 10 avril 1834).

Entre 1825 et 1848, 1251 poursuites pour coalition ont été engagées contre 7148 prévenus. Les coalitions patronales étaient passibles d'amendes et de peines de prison de 6 jours à 1 mois, les coalitions ouvrières, de prison (1 à 3 mois), leurs meneurs respectifs risquant de 2 à 5 ans d'emprisonnement. Cette justice dissuasive, qui ne distinguait pas la "coalition pacifique" (négociation de contrat collectif) de la "coalition abusive" (menaces, violences, grèves ou lock-out), envoya, au cours de cette période, 4500 personnes en prison.

1.2. Les premiers droits légaux des partenaires des conventions

■ La brève expérience de "parlement du travail" en 1848

La Révolution de 1848 est un tournant essentiel dans l'histoire du droit social.

Une mesure politique (décret électoral de mars 1848) s'avère rétrospectivement constitutive des premiers articles du Code du Travail, à côté du décret social de février proclamant le **droit au travail**. Selon l'amère constatation du député conservateur qui en rapporte le projet devant la Chambre des Députés de la III^e République³. *Il était évident, inévitable, qu'à dater du jour où la proclamation du suffrage universel transférait au Nombre, conscient ou convaincu de sa misère, le pouvoir législatif, la législation, changeant d'auteurs proches ou lointains, changerait d'objet et de nature.*

Une **Commission de gouvernement pour les travailleurs**, présidée par Louis Blanc, fut installée Palais du Luxembourg à la suite d'une demande ouvrière de ministère du Travail ; son vice-président était l'ouvrier Albert. Elle institue, le 10 mars, un **parlement du travail** destiné à consulter les intéressés pour l'élaboration d'une nouvelle organisation du travail ; Louis Blanc décide d'en faire une commission mixte et convoque des chefs d'entreprises parisiens jugés représentatifs de leur profession, pour siéger aux côtés des délégués des assemblées ouvrières.

En dépit de la brièveté de cette expérience révolutionnaire, le concept de concertation sur les conditions de travail était sorti de l'illégalité ; un an après, il était discuté à la Chambre des Députés "contre-révolutionnaire".

■ L'amorce d'une codification des relations du travail dans les années 1850

En novembre 1849, une proposition de loi y est présentée, portant abrogation du délit de coalition *en vue d'obtenir une égalité de discussion contractuelle entre ouvriers et patrons*⁴, le débat tourne autour du point essentiel de la distinction entre "coalition pacifique" et coalition abusive". Certains plaident avec les auteurs de la loi pour la légalisation de cette dernière, indiquant qu'il s'agit seulement de l'arme suprême des ouvriers face à un chef d'industrie qui leur refuse la négociation⁵. Le rapporteur rétorque *que le délit, aux termes du Code, ne commence que quand il y a tentative de déterminer les membres des autres ateliers à se mettre en chômage*⁶. Mais d'autres députés précisent que les tribunaux n'y regardent pas de si près, suivant en cela l'opinion exprimée en séance par Rouher : la loi du marché ne doit pas être *altérée par des manoeuvres frauduleuses, fait immoral portant préjudice à l'ordre social, qui s'élève à la hauteur d'un délit*. Des amendements sont déposés, tendant notamment à soumettre ces délits au Conseil des Prud'hommes plutôt qu'aux tribunaux civils⁷, ou à distinguer dans le Code Pénal la "coalition pacifique" de la "coalition abusive", seule condamnable⁸. Ce dernier amendement recueille une minorité de faveur qui marque une évolution favorable des esprits.

Un an plus tard, la loi se substituait aux "parties" pour établir une convention collective inaboutie dans le textile. Le texte de cette **loi du 7 mars 1850 sur le tissage et le bobinage**

3 Charles Benoist, Rapport sur le projet de Code du Travail et de la Commission extra-parlementaire de codification des lois ouvrières, fait au nom de la Commission du Travail de la Chambre des Députés le 22 février 1905, cité in Sumien (P), Groussier (A). *Code du Travail et de la Prévoyance Sociale*, Paris, Plon-Nourrit, 2 vol. 1911-1913

4 Proposition Doutré et Benoist du Rhône, sur l'abrogation du délit de coalition, texte et débats in *Le Moniteur*, 7 et 12 oct 1849, 17, 20, 27, 28 novembre 1849, cité in B. Raynaud, *Le Contrat collectif de travail*, Paris, 1901, p. 46 à 53.

5 Intervention Morin, 11 octobre 1849, *ibid.*

6 Réponse du rapporteur De Vatremesnil, *ibid.*

7 Amendement Faure et Boysset (repoussé par 404 voix contre 166).

8 Amendement Valette (repoussé par 350 voix contre 260).

établit un précédent important dans l'histoire des conventions collectives, puisque c'est la première convention de type semi-réglementaire, portant possibilité d'extension de branche par règlements d'administration publique. Elle oblige le fabricant à définir, dans un texte écrit remis à l'ouvrier, les modalités de sa rétribution à façon (art. 1) et stipule que, pour les travaux non rémunérés à façon, **le pouvoir exécutif peut déterminer d'autres modes de fixation, par des arrêtés en forme de règlements d'administration publique, après avoir pris l'avis des Chambres de Commerce, des Chambres consultatives et des Conseils de Prud'hommes, et, à leur défaut, des Conseils de préfecture. Il pourra, par des arrêtés rendus en la même forme, étendre les dispositions de la présente loi aux industries qui se rattachent au tissage et au bobinage.**

Un décret du 20 juillet 1853 étendit effectivement cette convention salariale à une autre "industrie" du textile : la coupe des velours de coton.⁹

Le cadre protecteur de la loi commence à limiter sur plusieurs points, à cette époque, l'arbitraire du contrat en "tête à tête forcé", en édictant des règles générales qui s'imposent à lui : loi de février 1851 sur l'apprentissage, loi de mai 1851 réglementant les avances sur salaire, décret du même mois sur la durée du travail en usine.

Les négociateurs ouvriers ignoraient souvent les stipulations précises des lois et jugements qui les menaçaient, ou étaient en leur faveur. Pour répondre à ce besoin, un ancien juge à la cour impériale de Paris, devenu juge du tribunal de la Seine, Mollot, établit un recueil commenté dont la disposition générale annonce celle des futurs Codes du Travail, et qui contient un grand nombre de textes originaux. Cette oeuvre considérable était la réunion, augmentée, de trois manuels publiés par lui en 1847, que le Comité central de l'instruction primaire de la Ville de Paris donnait en prix dans les écoles.¹⁰

Deux facteurs favorables au développement du système conventionnel spontané se mettaient ainsi en place : la tutelle réglementaire et l'information juridique.

■ L'essor des conventions sauvages

Le rapport de forces créé par la Révolution de 1848 permit la conclusion de nombreux accords en région parisienne. Le "Parlement du travail" avait fixé des **barèmes de salaires minima par catégorie** qu'une convention collective des ouvriers et maîtres-paveurs de Paris appliqua dès son entrée en vigueur¹¹.

Dans le Livre, la convention collective devint la règle. Les maîtres-imprimeurs de Paris acceptaient la discussion des tarifs. Un accord détaillé, établissant les minima de salaires par catégories, fut signé par la plupart d'entre eux en 1865 avec l'association ouvrière des Lithographes. Dans un secteur voisin, une structure permanente de concertation paritaire avait été consentie en mai 1842 à la Société Typographique pour la révision concertée du tarif de 1833 ; elle permit l'établissement d'un tarif contractuel en 1843, sa révision en 1850 et la création, à cette date, d'une commission arbitrale permanente *qui connaîtrait de toutes les*

9 Texte originel de la loi de 1850 sur le tissage et le bobinage cité in Mollot, op. cit. p. 161-162 ;

10 Après un manifeste en faveur de l'extension de la juridiction prud'homale à Paris : *La compétence des Prud'hommes*, 1842, Mollot avait publié *L'apprentissage, Le louage d'ouvrage, La justice industrielle*, Paris, Colas, 1827, brochures distribuées dans les écoles primaires par décision de la Ville de Paris.

11 Le Moniteur, 2 avril 1848.

contestations qui pourraient s'élever à l'occasion, soit des dispositions contenues dans le tarif, soit de tous les cas imprévus qui se rattacheraient aux principes dudit tarif¹². La commission fut dissoute le 12 juin 1854. A cette date, arguant de la récente extension de la juridiction prud'homale à la région parisienne (enfin considérée, après une vive campagne de réclamations, comme centre industriel), les maîtres-imprimeurs refusent de renouveler un organisme qui lui fait double emploi.

1.3. Libéralisation de la surveillance légale des relations du travail et refus des responsabilités contractuelles syndicales

■ Le projet Émile Ollivier : la grève avec ou sans conciliation ?

Craignant que le système contractuel dont il était partisan ne soit restreint à quelques industries fortement organisées, Emile Ollivier soumit à la Commission de la Loi un projet de révision du Code Pénal supprimant le délit de coalition ; mais il suspendait l'exercice du droit de grève à la comparution préalable des parties devant une commission de conciliation désignée par elles ou, à défaut, devant le Conseil des Prud'hommes ou, à défaut, devant une commission paritaire formée par le Président du Tribunal de Commerce¹³. La Commission de la Loi refusa d'autoriser la création d'un tribunal des salaires, et les actions concertées furent autorisées, sans distinction entre grève et menace de grève, sans mécanisme de prévention des conflits, par la loi du 25 mai 1864.

■ La substitution de la conciliation à la négociation

La majorité des accords locaux était conclue après conflit, comme si les parties souhaitaient mesurer leurs forces avant de négocier, et ne négociaient qu'en présence d'un tiers. Ce comportement apparut dans le Livre après la dissolution de la commission arbitrale. Le président nouvellement élu de la Société Typographique chercha, en 1865, à imposer un tarif ouvrier aux maîtres-imprimeurs, sans négocier de concessions, en appelant de leur refus au Ministre du Commerce pour obtenir un arbitrage en commission administrative paritaire. La nouvelle stratégie syndicale fut un semi-échec : refus du Ministre, poursuite et condamnation de quelques grévistes, mais acceptation patronale d'un relèvement, pour les nouveaux travaux seulement, du tarif de 1850. La même tactique fut employée lors de la révision des tarifs en 1877 ; la résistance d'une faible majorité de maîtres-imprimeurs entraîna l'échec de la grève, la ruine du syndicat et le maintien, pendant une vingtaine d'années, du tarif fixé unilatéralement par le patronat en 1878.

12 Office du travail. - *Associations professionnelles ouvrières*, T.I. Lithographes : p. 641 ; Typographes : p. 709.

13 Texte originel du projet Emile Ollivier sur la conciliation obligatoire, présenté à la Commission de la Loi Impériale avec celui de la loi du 25 mai 1864, cité in Raynaud op. cit, p. 57.

■ Le rejet du contrôle de l'exécution des conventions sur des organismes non syndicaux

Les associations ouvrières françaises eurent à réfléchir sur l'adoption du système contractuel anglo-saxon, préconisée par les délégués ouvriers français aux Expositions universelles de 1862 et 1867. C'est à la suite de cette dernière exposition que, sur le rapport fait par le Président de la Commission chargée de réunir les études des ouvriers¹⁴, le Ministre de tutelle proposa et obtint, en 1868, la tolérance administrative des chambres syndicales¹⁵. La liberté d'association y était présentée comme indissociable d'une responsabilité contractuelle dont le Ministre voyait un exemple dans les syndicats mixtes, réunissant en leur sein patrons et ouvriers pour faciliter la conciliation *comme dans des conseils de prud'hommes*.

Le dépôt à la Chambre des Députés du **projet Lockroy** d'autorisation légale des chambres syndicales leur donnait vocation à conclure et faire exécuter des conventions collectives¹⁶. Ce dernier principe fut rejeté par les congrès ouvriers de 1876 et 1878 qui ne souhaitaient pas charger des organisations encore mal structurées d'une responsabilité lourde à assumer, et entendaient leur laisser toute liberté de manoeuvre¹⁷. Une préférence très nette s'affirma pour la remise du contrôle de l'application des conventions à d'autres organismes plus expérimentés, par exemple, les Conseils de Prud'hommes.

La loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage, venant après la loi de 1884 sur la légalisation des associations professionnelles, correspondait, en gros, aux vœux exprimés et aux pratiques des partenaires sociaux. Reconnaissant la validité du contrat collectif, elle favorisait dans les faits son développement, sous la tutelle du Juge de paix, arbitre et conciliateur¹⁸.

La législation sur les conventions collectives allait pourtant être à l'ordre du jour des années suivantes, pour des raisons à la fois idéologiques et techniques.

14 *Rapports des délégations ouvrières à l'Exposition Universelle de Londres de 1862*, Paris, 1863 : Rapport des délégués du bronze, p. 59 ; *Rapports des délégations ouvrières à l'Exposition Universelle de Paris de 1867*, Paris, 1868, T. II. : Rapports des délégués ouvriers, Rapport Devinck, Président de la Commission d'Encouragement pour les études des ouvriers, p.1.

15 Rapport à l'Empereur de M. de Forcade, Ministre de l'Agriculture, du Commerce et des Travaux Publics, cité in Raynaud op. cit, p. 59.

16 *Projet Lockroy sur les Chambres Syndicales*, déposé le 4 juillet 1876, J. O. 1876, p 4845, texte annexe 270 p 5600 ; *Rapport Martin Feuillée*, J.O. 1876, p 8058.

Art. 4 : Les conventions entre syndicats de même industrie, stipulés pour une durée maxima de 5 ans, ont force de contrat à l'égard de tous les membres des parties contractantes pour la durée stipulée.

17 Séances des Congrès ouvriers de France, Paris, Sandoz et Freschbacher.

Session de Paris 1876, rapport Bonnay, vœu de 2ème commission ; Session de Lyon 1878, résolution sur l'application des conventions collectives.

18 Association nationale pour la protection légale des travailleurs. - *La réglementation légale de la convention collective du travail*, Paris, Alcan, 1913, Rapport A. Groussier sur le projet Viviani, p. 5.

2. LA QUÊTE D'UNE CONTRACTUALITÉ DÉMOCRATIQUE ET EFFICACE 1876-1919

2.1. Place des conventions collectives dans un nouveau droit des travailleurs

■ Le développement de la jurisprudence sur les conventions collectives et la nécessité d'en codifier la matière

Le développement de la législation protectrice des conditions de travail, de la législation régulatrice des conflits sociaux s'est fait en ordre dispersé, hors code Napoléon. L'information technique des "parties contractantes" du système conventionnel pose à nouveau problème. En 1895, deux juristes spécialisés renouvellent l'oeuvre de leur prédécesseur Mollot, éditant un "**Code ouvrier**"¹⁹ ; la jurisprudence va si vite que, trois ans plus tard, ils doivent publier un supplément sur l'état de la jurisprudence entre 1892 et 1898. A l'intention des syndicats, ils précisent les actes qu'elle leur autorise ou qu'elle leur défend. Parmi les actes défendus, figurent l'immixtion dans la politique et les atteintes à la liberté politique (notamment, du travail).

Les actes permis concernent tous la conclusion de conventions collectives, et les jugements interprètent la liberté d'action des syndicats ouvriers dans le cadre du Code modifié par l'abrogation du délit de coalition et la légalisation des associations professionnelles²⁰.

On y voit que certains tribunaux leur ont accordé le droit d'exercer des actes concertés de répression à l'égard de patrons violant les accords de salaires, et de ceux de leurs membres qui sont dans le même cas, à condition que ces actes s'opèrent sans violence. Mais ces jugements peuvent être contredits par d'autres : jurisprudence n'est pas loi.

Le problème auquel se heurtent donc immédiatement les syndicats, libérés du droit répressif, c'est d'en créer un autre à leur profit pour se protéger des recours et assurer leur contrôle sur l'exécution des contrats.

C'est dans cette optique (17) qu'est déposée la première proposition de codification des lois ouvrières, celle d'Arthur Groussier.

■ La proposition Groussier : un Code pour les travailleurs

Le 13 juin 1898, le dépôt de cette proposition de loi provoque une vive réaction des libéraux et des conservateurs qui se refusent à suivre ce qu'ils appelleront une position "innovatrice" (3). Il s'agissait, en effet, dans ce texte, de recenser les lois du travail pour en combler les lacunes, notamment en matière de protection des conventions collectives. Sans même connaître le

19 Louis André, Léon Guibourg - *Le Code ouvrier*, Paris, Chevalier-Maresque, 1895.

20 Le code ouvrier (op.cit.) supplément 1898 p. 292 ; *syndicats professionnels*.

ACTES PERMIS :

- *Règlement et fixation du taux des salaires : il n'y a pas de faute, au sens de l'article 1382 du Code Civil, pour la mise à l'index d'un patron payant au-dessous du tarif (Trib. Civ. Lyon, 16 dec. 1896).*

- *Entente pour maintien du taux des salaires (autrefois interdite par l'article 416 du Code Pénal, maintenant licite du fait de l'article 1er de la loi du 21 mars 1884, sauf violences)*

a) *Les décisions de règlement et de fixation des salaires prises par un syndicat sont obligatoires pour ses membres (Trib. Civ. Le Havre, 26 oct. - 12 nov. 1894)*

b) *Si ses statuts le lui permettent, le syndicat peut expulser celui de ses membres qui accepte de travailler à un taux inférieur à celui fixé (Trib. Civil, Le Havre, 26 oct. - 12 nov. 1894, Rouen, 24 mai 1890 ; Cass, 22 juin 1892). L'exclu pour avoir travaillé au rabats n'est pas fondé à demander des dommages-intérêts au syndicat (Trib. Civil, Le Havre, 26 oct. 1894).*

contenu du texte, il suffisait d'en connaître l'auteur pour savoir que son projet serait une arme aux mains des ouvriers.

Arthur Groussier est, en effet, déjà une personnalité en vue du mouvement syndicaliste et socialiste. Ingénieur-technicien, sorti de l'Ecole des Arts et Métiers d'Angers, il s'inscrit, dès son arrivée dans le monde du travail parisien, à l'Union des Mécaniciens de la Seine. Comptant parmi les fondateurs de la Fédération CGT des métallurgistes, il en devient le premier secrétaire, de 1891 à 1893. A cette date, ses activités politiques l'accaparent ; ayant fondé de petits comités politiques parisiens dans le cadre de l'Alliance communiste avec son ami Dejeante, il les entraîne à sa suite dans le parti d'Allemane et est présenté comme candidat du Parti Ouvrier Socialiste Révolutionnaire (POSR) aux élections législatives de 1893. En 1896, il fait partie du groupe de députés qui juge abusive la part prélevée à son profit par le POSR sur l'indemnité parlementaire de ses membres, démissionne, se représente à sa succession et est réélu aux partielles de 1896 puis, aux élections générales suivantes de 1898. Indépendant, combatif, cet homme d'action et d'idées a pris en charge un projet de défense légale de la capacité contractuelle des syndicats qu'il n'entend pas abandonner. Son parcours politique est plus celui d'un réalisateur que d'un ambitieux. Véritable "père" de la loi de 1919, il se voulait surtout vulgarisateur du droit social au service des travailleurs ; secrètement pressenti, lors de la constitution des gouvernements d'Union Sacrée, pour le portefeuille du Travail, il préfère participer à l'organisation du camp retranché de Paris ; appelé, en 1917, par ses collègues à la vice-présidence de l'Assemblée, il en démissionna, à la demande de son parti, en 1921. Tel était donc celui qui incarna, de 1898 à 1919, le combat pour la mise en place de lois sur les conventions collectives dans un cadre qui ne devrait pas être un carcan pour l'action ouvrière, mais une arme de recours défensif contre des interprétations droitières de la loi par les tribunaux.

■ La commission Millerand de codification des lois ouvrières

Le débat sur le Code se poursuit à la Chambre des Députés qui avait mis en sommeil le texte Groussier ; la proposition Julien Goujon de 1901 subit le même sort.

En novembre 1901, Alexandre Millerand, Ministre socialiste du Commerce, depuis 1899, qui avait déjà à son actif plusieurs importants projets de réglementation du travail et des conflits sociaux²¹, décida de débloquer l'élaboration d'un Code dont le besoin se faisait de jour en jour

21 Alexandre Millerand

Décret Millerand du 28 septembre 1900, instituant les **Conseils du Travail régionaux**.

Projet de loi Waldeck-Rousseau et Millerand sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions de travail, déposé le 15 novembre 1900, Doc, Parl, Ch. session extraordinaire, Annexe 1937.

Proposition de loi Millerand sur l'arbitrage, la grève et l'organisation ouvrière, déposé le 12 juin 1902, (J. O. 1902, séance extraordinaire ch., Doc, Parl 1902, annexe 322, p. 74) et reprise par lui le 12 juin 1906.

La grève et l'organisation ouvrière, conférence faite le 29 juin 1906, publiée en brochure par l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs, Paris, 1906.

plus pressant. Pour désarmer les conservateurs, il réunit une commission extra-parlementaire de codification des lois ouvrières, chargée d'établir un simple "constat" de l'état des lois depuis le décret du 29 février 1848 (promulgation du droit au travail).

Il composa sa commission de juristes "de gauche" et de spécialistes du monde du travail, partisans de la prévention démocratique des conflits (dont, naturellement, Groussier)²². Ce dernier, battu par Maujan aux élections de 1902, ne put établir de liaison entre la commission extra-parlementaire et le Parlement ; son ami Dejeante, élu, fit à sa place le siège de la Commission du Travail de la Chambre des Députés.

En 1904, le rapport n'était que partiellement prêt ; cinq tomes seulement avaient été rédigés, sur les sept prévus, dont ceux de Raoul Jay sur les *Conventions relatives au travail* et d'Arthur Fontaine sur les *Groupements professionnels*²³.

Le projet de code fut publié en l'état, 1904 étant une date-butoir.

D'une part, il y avait urgence législative : la proposition "conservatrice", déposée le 15 janvier 1903 par Charles Benoist, tendant à restreindre le Code à un "recueil des lois existantes" avait reçu, le 14 décembre, l'aval de la Commission du Travail, puis, le 22 décembre, l'accord de la Chambre.

D'autre part, l'année 1904 était symbolique : le centenaire du Code Civil devait faire l'objet de nombreuses manifestations scientifiques et politiques au cours desquelles on parlerait naturellement du nouveau Code.

■ Le débat de 1904 sur le contenu du Code du Travail

Les cérémonies du centenaire du Code Civil donnèrent un nouveau départ à la réflexion sur les conventions collectives.

Elles furent d'abord l'occasion pour les juristes "sociaux" de se démarquer de la tradition libérale, née à la Révolution et consacrée dans le Code Napoléon. Affirmant la nécessité de le rénover, de grands ténors du droit tracèrent la voie. Les milieux juridiques s'émurent à l'écoute de l'éloquente intervention d'Ernest Glasson, ancien Doyen de la Faculté de Droit de Paris,

22 COMMISSION DE CODIFICATION DES LOIS OUVRIÈRES - Composition :

Président : Louis Ricard, ancien Garde des Sceaux.

Membres : Bourguin, Professeur Adjoint à la Faculté de Droit de Paris ; Chapsal, Maître des Requêtes au Conseil d'Etat, Directeur de Cabinet du Ministre du Commerce, de l'Industrie, des Postes et Télégraphes (Georges Trouillot) ; Dubief, Député, Président de la Commission du Travail ; Duboin, Conseiller à la Cour de Cassation ; Arthur Fontaine, Directeur du Travail au Ministère du Commerce ; Girard, Sénateur ; Groussier, ancien Député ; Jay, Professeur à la Faculté de Droit de Paris ; La Borde, Conseiller à la Cour de Cassation ; De Mouy, Conseiller d'Etat ; Georges Paulet, Directeur de l'Assurance et de la Prévoyance sociale au Ministère du Commerce ; Paul Strauss, Sénateur ; Vél-Durand, Conseiller d'Etat.

Secrétaires : Bourdeaux, Juge suppléant au Tribunal Civil de la Seine ; Brice, Docteur en Droit, Chef de Bureau au Ministère du Commerce ; Petit, Docteur en Droit, Avocat à la Cour d'Appel de Paris.

23 Ministère du Commerce, de l'Industrie, des Postes et Télégraphes. - *Code du Travail et de la Prévoyance Sociale*, Paris, Imprimerie Nationale, 1904.

devant l'Académie des Sciences Morales et Politiques. On cita surtout cette formule : **le Code actuel est le Code de la propriété, non le Code des travailleurs.**

Les spécialistes se divisèrent sur le point de savoir s'il fallait simplement amender le Code existant, les lois ouvrières ne faisant l'objet d'aucune codification parce que trop évolutives (thèse qui avait la faveur des fidèles de l'Ecole de Le Play²⁴) ou s'il fallait créer un Code séparé. Si le recueil des lois ouvrières était codifié à part, le législateur serait-il invité à en assurer la cohérence par des lois nouvelles ? Partisan de cette dernière solution, Raoul Jay, auteur du rapport sur le futur Livre I du Code du Travail, *Les Conventions relatives au travail*²⁵ avait prévu au Titre II, un Chapitre V, consacré aux conventions collectives. Une savante disposition typographique de son texte faisait apparaître matériellement les lacunes des lois ouvrières²⁶.

- 16 - CODE DU TRAVAIL - LIVRE I - TITRE II		
Texte codifié	Lois en vigueur	Observations
	CHAPITRE V. DES CONVENTIONS COLLECTIVES Aucun texte voté	

La petite phrase en caractère gras qui surgissait du blanc des pages "aucun texte voté", frappa ses collègues de la *Société d'Études Législatives*, en particulier, Camille Perreau. E. Thaller y plaïda pour un nouveau code qui consacrerait dans la loi la prise de conscience des droits des travailleurs qui représentent la masse profonde de la société française.

La *Société d'Études Législatives* décida de mettre en chantier un projet réparant les omissions de la loi signalées par le rapport Jay, y compris celle du fameux Chapitre V. Le 7 mars 1904, sur proposition Saleilles, une commission fut formée pour l'étude d'un projet relatif au contrat de travail qui ferait large place aux conventions collectives.

Ce comité était placé sous la présidence de Paul Cauwès, Président honoraire de l'*Association Nationale pour la Protection Légale des Travailleurs* dont Alexandre Millerand était président en exercice²⁷.

Ainsi se constitua un groupe de pression composé de personnalités éminentes venant d'horizons politiques différents, dont le point commun était d'avoir milité activement pour la mise en place d'une législation sur les conventions collectives dans trois organismes différents.

24 Hubert-Valleroux, discours sur le centenaire du Code Civil à la *Société d'Économie Sociale*, (séance 18 avril 1904).

25 Raoul Jay, (*Les Conventions relatives au travail, Code du Travail et de la Prévoyance Sociale* op. cit.), Livre I. Sommaire Titre I. du Contrat d'apprentissage Titre II. du Contrat du Travail Chapitre I. Dispositions générales Chapitre II. Louage de services 1. Validité, effets - règles générales - cas particuliers (réservistes, etc) 2. Règlement d'atelier 3. Matelots et gens d'équipage Chapitre III. Louage d'industrie, marché d'ouvrage Chapitre IV. Marchandage Chapitre V. Conventions collectives

26 Raoul Jay, op. cit., Code du Travail et de la Prévoyance sociale - Livre I du Code du Travail ; Chapitre V - Des Conventions Collective

27 Association Nationale pour la Protection Légale des Travailleurs - Filiale française de l'Association Internationale pour la Protection Légale des Travailleurs, créée en Suisse en 1901, organe de réflexion et de propagande de l'Organisation Internationale du Travail. - Siège français : au Musée Social, 5 rue Las Cases, PARIS VII^e.

2.2. Les projets législatifs inaboutis lors de l'élaboration du code

Aucun projet ne portait expressément jusque-là sur les conventions collectives, même si beaucoup de textes contenaient des dispositions les concernant. Aucun de ces derniers n'avait dépassé le stade de la discussion, par les députés, du rapport établi par leur Commission de Travail. Mais leurs dispositions marquent l'évolution des préoccupations techniques et l'opposition des projets d'organisation du travail.

En 1876, le projet **Lockroy** sur les chambres syndicales (15) les autorisait à conclure des conventions engageant tous leurs membres.

En 1889, le rapport **Lyonnais** sur les projets multiples, présentés en matière de conciliation et d'arbitrage, faisait ressortir les conditions d'élaboration et de contrôle des conventions conclues dans le cadre d'un conflit, soit par des commissions mixtes de conciliation, soit par arbitrage. Se fondant sur des textes divers (*Raspail, de Mun*), il indiquait la nécessité que les accords conclus soient établis par des conseils composés de représentants des syndicats professionnels qui pourraient prendre des actes ou des engagements, destinés à éviter les conflits, qui formeraient contrat entre les parties et auraient force de loi devant les juridictions compétentes²⁸.

En 1891, puis en 1894, le projet **Mesureur et Roche** revenait sur le même thème, proposant que ces conseils, s'ils n'émanaient pas spontanément des organisations professionnelles, soient institués par décret. Le texte fut renvoyé à la Commission du Travail²⁹. Le projet, lui, fut réalisé par le décret Millerand de 1900 (cf. note 21).

En 1895, un projet **Goblet** sur le contrat de louage proposait l'institution obligatoire d'un contrat écrit, si possible émanant d'une convention signée avec un syndicat ouvrier, établissant des conditions stables de salaire et d'embauche pour une durée déterminée et s'imposant aux parties³⁰.

En 1900, le projet du gouvernement, signé **Waldeck-Rousseau et Millerand**, sur le règlement amiable des différends relatifs aux conditions de travail, déposé le 15 novembre 1900 (cf. note 21) souleva une véritable tempête dans l'opinion. Les Chambres de Commerce et les syndicats ouvriers s'insurgèrent contre la responsabilité que le législateur voulait leur imposer en créant une discipline démocratique (majorité engageant la minorité) dans l'exécution des conventions collectives. L'exposé des motifs précisait :

Les intéressés peuvent ne pas accepter le contrat mais s'ils l'acceptent, il n'est pas susceptible d'être exécuté par les uns et inexécuté par les autres. L'engagement de chacun a sa cause dans l'engagement pris par tous. C'est donc, comme dans toute société et dans toute association, la majorité qui doit prévaloir.

Exécutoire, la convention devait être permanente et ne plus obéir, comme du temps des conventions sauvages, à la logique du conflit ; la liberté a ses devoirs.

28 Rapport Lyonnais, au nom de la Commission spéciale d'examen des projets de loi sur l'arbitrage, J.O. 1888-1889, Doc. Parl. p. 1275, annexe 3856.

29 Projet Jules Roche-Mesureur sur les Conseils de travail, déposé le 14 décembre 1891, repris le 20 janvier 1894, J.O. 1894, annexe 276.

30 Proposition Goblet sur le contrat de louage d'ouvrage, déposé le 26 novembre 1895, J.O. 1895, Ch., texte p. 2529 et Doc. Parl. 1895, annexe 1627.

Cette convention serait passée très simplement en dehors de toute période de grève, alors que les deux parties contractantes sont portées à détruire et à garantir la paix entre elles, établissant cette association de travail que comporte leur communauté naturelle d'intérêts.

A une époque où l'accord naissait surtout du conflit, une telle assertion parut scandaleuse aux responsables de la CGT et des Bourses du Travail ; les syndicats chrétiens et mixtes, qui eussent approuvé, n'étaient pas encore assez organisés. Quant aux Chambres de Commerce, elles estimaient que le cadre naturel de cette solidarité était l'entreprise au travail.

Il est donc clair que le but poursuivi par les deux grands législateurs des relations du travail était la création de structures générant la paix sociale et qu'ils savaient aller à contre-courant de l'opinion :

Rien n'a été fait en France jusqu'à présent pour établir législativement des rapports réguliers entre patrons et ouvriers de chaque industrie, en dehors des heures de présence à l'atelier. Et cependant, depuis que, par le développement des forces mécaniques, l'usine s'est agrandie et que le chef industriel s'est éloigné de plus en plus du travailleur proprement dit, jamais l'urgence de ces relations, la nécessité d'un contrat collectif discuté librement entre ces deux forces ne s'est plus vivement fait sentir.

Le projet prévoyait, pour les établissements de plus de 50 salariés, la publicité des conventions, notamment par affichage sur les lieux d'embauche d'un avis sur l'adhésion ou la non-adhésion de l'entreprise à une structure d'arbitrage des conflits, cet avis formant contrat pour les parties. Des délégués élus étaient institués pour représenter le personnel auprès de la direction de ces établissements. En cas d'échec d'un premier arbitrage, il était possible de faire appel à un surarbitre choisi par ses prédécesseurs, ou aux sections des conseils de travail. Les sentences étaient conservées au conseil du travail qui en expédiait une minute au Ministre du Commerce.

Les sanctions pour violation des conventions d'arbitrage étaient symboliques : perte des droits électoraux aux instances professionnelles.

Millerand (cf. note 21) présenta à nouveau, sans succès, à plusieurs reprises, ce projet d'organisation syndicale démocratique qui lui semblait devoir assurer la fiabilité des contrats et conduire, à terme, les employeurs et les travailleurs à entretenir des relations plus confiantes (projets de 1902-1906 sur l'organisation de la conciliation et de la grève).

En 1901, un projet de toute autre origine était déposé à la Chambre : celui du député-mineur **Basly**, relatif à l'institution d'un salaire minimum dans les mines³¹. Le texte était directement issu des difficultés éprouvées par le négociateur ouvrier des Conventions d'Arras, accords nés, non d'un arbitrage comme les conventions des mineurs de la Loire ou de Carmaux, mais de la négociation au sein d'une commission mixte. Une baisse imprévisible du prix du charbon ayant entraîné une baisse unilatérale de salaire, en violation de la première convention collective signée en novembre 1891 par les représentants des Compagnies et des mineurs, une grève fut déclenchée, sans résultat, de septembre à novembre 1893. Les cours ayant remonté, une demande de négociation, repoussée en 1895, aboutit en septembre 1898. La 2^{ème} convention d'Arras dut inclure une clause inhabituelle : l'augmentation de salaires ne serait pas discutée avant mars-avril 1899, au moment du renouvellement des marchés, lorsque le prix définitif du charbon aurait été fixé avec les acheteurs. Les négociateurs ouvriers se firent blâmer par une

31 Projet Basly sur le salaire minimum dans les mines, déposé le 22 octobre 1901, J.O. Ch., Débats 1901.

partie de leur base, mais retrouvèrent leur mandat pour l'entrevue de fixation des salaires d'avril 1899. Le compromis négocié fut, cette fois, récusé par le congrès ouvrier réuni le 23 avril à Lens. Basly entama une discussion technique avec la Direction sur l'appréciation économique de l'industrie minière et les documents fournis par les Compagnies pour justifier leur taux de salaire. La négociation aboutit à une augmentation des propositions patronales.

Basly tira les conclusions de l'expérience : les bases de fixation du salaire ne peuvent être appréciées par les ouvriers qu'à partir de comparaisons avec les salaires de la branche et de la région, et de l'analyse des règles d'élaboration du contenu des feuilles de paie. Faute de les obtenir, il fallait trouver un biais. Des salaires minima seraient établis, pour chaque arrondissement minéralogique, par des commissions mixtes (1/3 de délégués exploitants, 2/3 de délégués ouvriers) qui définiraient et réviseraient les barèmes obligatoires pour les deux parties. Les exploitants et leurs agents seraient sanctionnés pour toute infraction de leur fait, ou imposée par menace ou fraude à leurs employés. Le contrôle de l'application des salaires minima n'était pas du ressort de la commission mixte ou d'une commission arbitrale issue d'elle ; c'était le préfet qui l'exerçait et convoquait les commissions pour les modifications ou révisions, à la demande d'une des parties.

2.3. Les projets législatifs destinés au projet de code

■ L'élaboration des projets à la Société d'Études Législatives et au Ministère du Commerce

Le rapport établi par la commission instituée en mars 1904 par la *Société d'Études Législatives* fut en fait un véritable projet de loi couvrant l'ensemble des données relatives au contrat de travail et s'inspirant essentiellement des leçons de la jurisprudence. Vigoureusement stimulée par les suggestions théoriques et l'ardeur de Raoul Jay, la commission avança rapidement dans ses travaux, dont le *Bulletin de la Société d'Études Législatives* se faisait l'écho. La rédaction du texte final de la SEL fut confié à un Conseiller d'Etat, Colson, ancien ingénieur en chef des Ponts et Chaussées, qui le publia dans le *Bulletin*³² en 1907.

Parallèlement, la cellule de travail créée au sein du Ministère du Commerce, qui avait participé aux travaux de la commission de codification, poursuivait un travail largement inspiré de celui de son homologue de la SEL. Son projet, plus "dirigiste" sur certains points que celui des juristes, s'inspirant notamment de certaines lois en vigueur en Belgique ou à l'étude en Suisse, faisait aussi abstraction de points sur lesquels des projets de loi étaient déposés ou à l'étude, notamment le point capital du salaire. La rédaction avança plus vite au Ministère que dans le cadre de la société savante, et un projet de loi fut déposé le 2 juillet 1906 au nom du Ministre Gaston Doumergue³³.

32 Colson, Rapport sur les conventions collectives relatives aux conditions de travail, *Bulletin de la Société d'Études Législatives*, 1907, p. 180 et s.

33 Projet de loi sur le contrat de travail Doumergue, Ministère du Commerce, de l'Industrie et du Travail, déposé le 2 juillet 1906, J.O. 1906 - texte intégral annexé à l'étude publiée par l'Association Nationale pour la protection légale des travailleurs (voir 34).

■ **Principes comparés et portée ultérieure des dispositions du projet privé et du projet gouvernemental de 1906**

L'origine presque commune des deux textes fit que les contemporains les comparèrent immédiatement ; des thèses de droit³⁴, de très nombreux articles de revues savantes, dont le Bulletin 1906-1907 de la SEL, des séances de sociétés savantes firent une large place à ces commentaires, repris dans le cadre de la presse, des associations d'action sociale et, naturellement, par les divers organes officiels des intéressés, syndicats, Chambres de commerce, Bourses du travail. C'est en raison du caractère exceptionnel du projet Doumergue que le débat prit une telle ampleur. Il s'agissait, en effet, on le soulignait, du premier projet sur les conventions collectives émanant du gouvernement, et l'attention que lui portèrent organisations patronales et ouvrières s'explique assez par le poids de l'exécutif.

Les débats contradictoires les plus cohérents et les plus autorisés furent ceux que prépara, au Musée Social, l'Association Nationale pour la Protection Légale des Travailleurs³⁵. On sait (II.1, pp. 36-37) les liens existant entre la commission de codification, la SEL et l'ANPLT.

La qualité du président de l'Association, et de la séance (Millerand), du secrétaire général de l'ANPLT (Jay), des deux rapporteurs choisis au sein de l'ANPLT (Perreau, membre de la SEL qui fut collaborateur et rapporteur d'une partie de son projet, Fagnot, enquêteur à l'Office du Travail du Ministère du Commerce, proche de la cellule du Ministère, représentée en séance par Arthur Fontaine) montrent le niveau quasi officiel de la confrontation.

Par ailleurs, les débats permettaient d'opposer les opinions de syndicalistes réformistes (Keufer, Livre CGT) et révolutionnaires (Briat, CGT, Conseil Supérieur du Travail), de catholiques sociaux proches de de Mun et souhaitant une protection légale des conditions de travail, mais une collaboration paritaire, entre organisations patronales et ouvrières - de préférence unies au sein de syndicats mixtes et de conseils d'usine -, tels que Boissard ou Lorin, et des "socialistes chrétiens", partisans d'un syndicalisme ouvrier, séparé et défensif, dans le cadre de lois protectrices de l'ensemble des conditions et relations du travail comme l'abbé-député Lemire. Le débat couvrit du reste plusieurs séances et ne peut être résumé ici.

Les deux projets reprenaient des thèmes déjà très marqués dans les textes des conventions sauvages antérieures aux lois de 1884 et 1892 et dans les textes des lois, de la jurisprudence et des conventions et accords intervenus depuis. S'agissant d'une première synthèse, leur texte était encore assez touffu et présentait quelques obscurités, notamment quant à la définition de la convention collective, parfois confondue avec le contrat d'usine ou collectif. Ils tentaient de trancher les points sur lesquels la jurisprudence restait obscure, ou hésitante. Ils cherchaient à renforcer la situation contractuelle du salarié, face à l'employeur, et à concilier le respect des libertés individuelles et des droits collectifs.

Suivant la pratique du syndicalisme français, les deux projets faisaient garantir par la loi un cadre minimal de négociation, et des règles de concertation entre les parties. Il fallait envisager le champ de l'accord, ses garants, son efficacité, les sanctions à prendre s'il n'était pas respecté.

34 Marcel Nast - *Législation industrielle : des conventions collectives relatives à l'organisation du travail*, Paris, Rousseau, 1908, p. 3.

35 Association Nationale pour la protection légale des travailleurs, Séances, 4ème série, 1907. - *Le contrat de travail : examen des projets de loi du gouvernement sur le contrat individuel et le contrat collectif* - Rapport de MM. Perreau et Fagnot, discussions, vœux adoptés, Paris, Alcan 1907.

- Le champ de la convention : que prévoir en matière de salaire, d'emploi, de conditions de travail ?

En matière de salaire, seul le projet SEL donnait des prescriptions, le projet Doumergue renvoyant tacitement à la loi du 12 janvier 1895 sur l'insaisissabilité du salaire et aux projets présentés à la Chambre.

En matière d'emploi, deux cas de licenciements litigieux étaient à envisager. Premièrement, la rupture abusive de contrat par un employeur qui ne respecte pas le délai-congé prévu par l'art. 1780 du Code civil, contre laquelle le salarié congédié ne disposait d'aucun recours avant la loi du 27 décembre 1892, qui lui laisse cependant la charge de la preuve du caractère abusif de son licenciement en cas de demande d'indemnisation. Deuxièmement, l'interprétation abusive par l'employeur de faits de grève comme preuve de rupture unilatérale du contrat par le salarié.

En matière de conditions de travail, la convention devait instituer un contrôle des dispositions des règlements intérieurs des établissements.

- Les garants de la convention seraient-ils les parties elles-mêmes, ou des instances extérieures ?

Les instances de conciliation et d'arbitrage (prud'hommes, juges de paix, tribunaux civils), statuaient habituellement sur les conflits du travail. Le projet Doumergue s'élève contre l'inégalité de traitement des parties, où l'employeur reste favorisé même dans le cadre de la loi de 1892. Il prévoit, en cas de recours ouvrier contre une rupture abusive du contrat, que le juge contraindra les parties à s'expliquer contradictoirement devant lui pour éclaircir les responsabilités.

Les pouvoirs publics étaient garants des règlements d'atelier dans la loi belge de 1896 ; soumis à un visa administratif, ces règlements, une fois visés, devenaient obligatoires. Le projet Doumergue se limite à prévoir leur élaboration contractuelle.

L'association professionnelle pouvait être responsable de l'application de la convention pour tenir les engagements pris en tant que partie contractante : c'est alors une pratique courante dans plusieurs pays (Angleterre, Danemark, Australasie, Etats-Unis), mais peu fréquente en France où, sauf rares exceptions de branche (Livre, Mines), la quasi totalité des accords naissent à l'époque de l'arbitrage d'une grève locale ; les deux projets prirent en compte cette réalité française.

L'association professionnelle pouvait aussi recourir à la justice civile ou professionnelle pour faire sanctionner des atteintes à la convention, agissant en tant que procureur de ses membres, à titre individuel ou collectif. La capacité d'ester en justice des syndicats était alors matière à controverse, et l'abbé Lemire avait présenté une proposition de loi pour clarifier en leur faveur les hésitations des tribunaux, qui variaient selon la nature du cas.

En tant que procureur à titre individuel, l'association se substitue à l'un de ses membres pour défendre ses intérêts matériels : acte jugé contraire au principe français traditionnel "nul ne plaide par procureur" ; le projet Doumergue (art.20) se prononce clairement pour une dérogation à cette règle.

Procureur à titre collectif, l'association agit, en tant que personne morale, assurant la défense de principes d'organisation du travail. La doctrine juridique était sur ce point contradictoire : la Cour de Cassation, après un arrêt défavorable en 1893, avait marqué des hésitations ; les

sections intéressées du Conseil d'Etat étaient d'avis différents. Les projets de la SEL (art. 15) et du gouvernement (art. 15 et 20) accordaient aux syndicats le droit d'ester en justice. Ils s'en justifiaient en arguant du fait que, de par l'acceptation de la convention, les parties contractantes s'obligeaient à en respecter les principes généraux formant partie du contrat ; la violation, soit par eux, soit contre eux, de tels principes, pouvait donc faire l'objet d'une action en dommages-intérêts.

- L'efficacité de la convention repose sur son pouvoir contraignant. Au cas où certains membres des groupements contractants seraient en désaccord sur les principes conventionnels établis, sur des points aussi essentiels que l'organisation de la rémunération et du travail, comment concilier les droits individuels et les droits collectifs ?

Protéger les droits individuels, c'était à la fois vérifier la qualité des négociateurs et prévoir une porte de sortie pour les contestataires. Les conventions envisagées en 1906 étaient facultatives. Il n'y eut donc pas alors débat **sur la représentativité des parties contractantes à l'égard de leurs adhérents, ou des tiers qu'elles pourraient engager ultérieurement**, thème de la plus grande importance dans le contexte de l'entre-deux-guerres, lorsque certaines conventions furent érigées en "loi de la profession" et que les négociateurs représentant les salariés ne présentèrent plus un front confédéral uni. Les projets de 1906-1907 se contentèrent de spécifier que seules les clauses faisant l'objet d'un mandat spécifique donné aux négociateurs (art 15) seraient contraignantes pour les membres de leur groupement, qui pourraient individuellement s'en dégager en démissionnant. Cette possibilité, on l'a vu (II.2, pp. 37-38), ne figurait pas dans le précédent projet gouvernemental Waldeck-Rousseau Millerand ; effet de la volonté de Millerand, partisan affirmé de l'adhésion des minorités aux décisions majoritaires, mais non de celle de Waldeck-Rousseau, qui a révélé (à propos de la réglementation de la grève) *qu'il soutiendrait les droits d'un travailleur qui veut se dégager, contre ceux des mille qui veulent s'engager*. Le principe libéral du désengagement individuel des syndiqués ne fut maintenu ultérieurement que dans la loi de 1919, système resté facultatif. Toutefois, les engagements pris à la signature de la convention pouvaient devenir désavantageux pour l'une des parties, en raison de l'évolution économique. Pour protéger les intérêts des membres des groupes contractants, les projets de 1906-1907 reprirent la tradition des conventions sauvages, les objections faites au projet Lockroy de 1876, et limitèrent la durée de la convention : pas d'accord pour plus de cinq ans, et, en cas de reconduction tacite, pas de prolongation supérieure à un an (art. 14). Le projet SEL avait prévu une mesure conservatoire pour les chefs d'entreprise incapables d'assumer les obligations prises en leur nom par leur syndicat ; ils pouvaient s'en dégager en démissionnant de cette organisation contractante dans les 14 jours de la signature de la convention. Le projet Doumergue ne reprit pas cette disposition, les spécialistes du ministère étant convaincus par expérience que les intéressés sauraient faire inscrire dans les statuts toutes dispositions convenables, et faire valoir leurs droits.

L'inexécution des clauses en vigueur (art. 20) faisait l'objet d'une action en dommages-intérêts.

La contestation de la convention, lorsqu'elle tournait au conflit collectif - ce qui était la forme la plus fréquente de mise en route d'un processus de modification ou de révision - donnait lieu à des poursuites judiciaires pour rupture unilatérale de contrat (art. 56). Les personnes visées étaient, soit les grévistes *sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou l'autre des parties*, soit celles des parties qui récuse les structures de conciliation et d'arbitrage existant depuis 1892. *Le refus par l'une des parties de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage* dans les formes instituées par les lois spéciales sera considéré comme une rupture de contrat, du fait de cette partie.

A la fois trop peu explicite pour donner lieu à une interprétation sans équivoque, et trop dépendantes de l'évolution de structures extérieures, ces dispositions ont été largement remaniées par les lois ultérieures qui optèrent, tantôt pour les formes spéciales d'arbitrage, tantôt pour une protection accrue du droit de grève, devenu constitutionnel en 1946.

3. DE LA PRÉHISTOIRE A L'HISTOIRE DU DROIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES

3.1. La marginalisation de statut des conventions collectives (du chapitre v, prévu, aux dispositions annexes du chapitre iv)

■ Le rejet du projet Doumergue et la promulgation du Code du Travail sans dispositions spécifiques aux conventions collectives

Ce n'est pas cependant sur le caractère techniquement défectueux du projet gouvernemental que se fonda le mouvement quasi général de rejet des intéressés. Ces derniers tombaient d'accord pour dire qu'une contrainte globale ne pouvait que profiter à l'adversaire, alors que la convention collective, en soi, était une bonne chose, si elle naissait du consentement mutuel (version patronale)³⁶, ou des luttes ouvrières (version de la presse socialiste et syndicaliste et des congrès de la CGT).

Lorsque, en février 1905, le rapport de la commission de codification des lois vint en discussion à la Chambre des Députés, aucune disposition nouvelle ne venait remplir le blanc laissé par Jay au chapitre V, Des conventions collectives de travail. Le **Code du travail** fut promulgué en 1910, et le Chapitre V, attribué à d'autres lois.

Depuis cette date, les juristes Désiré, Armand et Edouard Dalloz, qui, depuis 1903, éditaient dans une collection de jurisprudence un **Code du Commerce**, fournirent une édition annuelle, augmentée de la jurisprudence, du **Code du travail et de la Prévoyance sociale**. L'information juridique de base nécessaire à la formation contractuelle syndicale était rendue accessible à tous.

■ Le projet Viviani-Groussier et la loi de 1919 articles 31a et suivants, Chapitre IVbis, Titre II, Livre I du Code du Travail

Un dernier effort avait été fait auparavant par les socialistes indépendants partisans de la réglementation pacifique des relations industrielles. Viviani, premier titulaire d'un ministère autonome du "Travail", avait déposé un nouveau projet, consacré, cette fois, uniquement aux conventions collectives, en 1910³⁷. Son article 1er stipulait : *le titre II du Livre Ier du Code du Travail et de la Prévoyance sociale est complété par le chapitre suivant : Chapitre V - De la convention collective de travail.*

36 Veto des Chambres de Commerce de Saint Quentin, Paris, Marseille, Nantes, Montauban, Roanne, Valenciennes ; rapport défavorable du Vice-Président de Ribes-Christofle devant la Fédération des Industriels et Commerçants de France.

37 Projet de loi Viviani sur les conventions collectives de travail, déposé le 11 juillet 1910, J.O. 1910, Doc. Parl 10^e législature, n° 198, p. 657.

Renvoyé à la Commission du travail de la Chambre des Députés, il fut confié pour rapport à Groussier. Le futur rapporteur usa alors de toutes les ressources des groupes de pression associatifs dont il disposait. Prenant des avis, suscitant des débats, acceptant des amendements, il prit le temps nécessaire pour mener une campagne d'opinion autour d'un projet de loi sans cesse rectifié. Lorsqu'enfin, il déposa le texte définitif à la Chambre, le 29 juillet 1913, il représentait le plus grand commun dénominateur des intéressés, et ne suscita qu'un maigre débat ; les libéraux indiquèrent qu'ils n'y feraient pas obstacle puisque ce projet facultatif ne ferait que constater les conventions de gré à gré³⁸. Adopté le 29 juillet par la Chambre, il passa à l'examen du Sénat. Ce dernier examen, retardé d'abord par la guerre, fut accéléré par les effets de "l'Union Sacrée" et la nécessité d'encourager la productivité. Finalement adopté en 1918 par le Sénat, le projet devint loi le 25 mars 1919.

Ce n'était pas une entrée à part entière des conventions collectives dans le droit social ; les dispositions de la loi s'inséraient dans le Code comme simple additif modifiant l'article 31 du chapitre IVbis du Titre II du Livre I.

■ Les effets de la loi de 1919 et la remise en cause d'un droit facultatif des conventions collectives

Le caractère minimaliste de la première loi conventionnelle était la condition même de son adoption. La limitation aux parties contractantes du respect des dispositions des conventions, la possibilité, pour les membres des groupements adhérents, de se délier de leurs obligations contractuelles en démissionnant de leur organisation, permettaient de protéger les bonnes volontés, non de forcer les mauvaises.

Dans les deux premières années de son existence, la loi fut relativement féconde : 557 accords dans l'année même, 345 l'année suivante. La situation économique et sociale se gâtant, le mouvement s'enraya, à partir de 1921. En 1923, il n'y avait plus que 144 conventions, en 1927 : 58, en 1929 : 112, en 1931 : 17, en 1933 : 20. Plus grave encore, les conventions arrivant à leur terme n'étaient pas renouvelées.

Le Conseil National Economique lança alors une vaste enquête³⁹ pour réamorcer les activités contractuelles. Des demandes d'information furent envoyées aux dirigeants des principales organisations professionnelles, à d'éminents juristes, à de hauts fonctionnaires. Un rapport technique fut commandé à Pierre Laroque, jeune Conseiller d'Etat qui fit là un premier et remarquable cours d'histoire économique et sociale.

Les analyses des dirigeants de la Confédération agricole manifestèrent leur hostilité à l'extension du système dans leur secteur. Les propositions de la Confédération des Travailleurs Intellectuels, de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (constituée en novembre 1919), montrèrent la diversité nouvelle des partenaires possibles au niveau national.

Quant aux deux plus puissantes organisations, celle des employeurs de l'Industrie, du Commerce et des Services (Confédération Générale de la Production Française), et celle du mouvement ouvrier socialiste (Confédération Générale du Travail), leurs rapports et

38 Intervention Beaugard et ensemble du débat sur le rapport Groussier : J.O. Déb. Parl. Ch. 1913, p 3070-3072, 3087-3090.

39 Conseil National Économique - *Les Conventions collectives de travail*, Rapport présenté par Pierre Laroque et adopté par le CNE, session du 30 novembre 1934, Paris, Impr. Nationale, 1935.

commentaires respectifs étaient des machines de guerre dirigées l'une contre l'autre. CGPF et CGT se renvoyaient mutuellement la responsabilité du déclin des conventions et de l'esprit contractuel.

Le système était bloqué, et il était bien difficile, dans ce contexte, de croire que serait acceptée la réglementation contraignante, préconisée par la CFTC.

3.2. Le double régime facultatif et obligatoire

■ Le Front Populaire, les accords Matignon et la loi de 1936

Le changement du contexte intervint en 1936. Il se créa alors un nouvel esprit de "parlement du travail", comme en 1848 et pour les mêmes raisons.

L'analyse des questions sociales nationales en "commission mixte", présidée par le Président du Conseil Léon Blum, fait des accords Matignon la base fondatrice d'un nouvel élan contractuel. Le désaveu infligé aux signataires patronaux de ces accords, par une large partie des membres de leur groupement, déstabilisa d'abord la CGPF, créée en 1919 pour établir la représentation nationale du patronat dans le cadre de la première loi sur les conventions collectives ; mais il en résulta un renforcement de sa représentativité, puisqu'elle se restructura en deux mois dans ce but, sous le nouveau nom de Confédération Générale du Patronat Français (août 1936). Quant à la CGT, elle avait réuni lors de son congrès de mars les militants socialistes partisans de la Deuxième et de la Troisième Internationale, intégrant l'aile léniniste qui avait fait scission en juin 1921, et fondé l'année suivante la Confédération Générale du Travail unitaire. Les cégétistes avaient donc le sentiment de parler, sans contestation possible, au nom de la classe ouvrière toute entière, et la scission, en novembre, des partisans de la Quatrième Internationale trotskyste ne diminua pas, jusqu'à l'exclusion des communistes en septembre 1939, l'impression qu'ils avaient d'incarner l'ensemble du mouvement ouvrier socialiste, et d'être les meilleurs, sinon les seuls partenaires contractuels du patronat. Ces circonstances firent que, dans le cadre conventionnel de 1936, ces deux puissants antagonistes furent confrontés en un face à face presque exclusif.

Le changement juridique se fit très vite : signature des accords Matignon, le 7 juin, dépôt, le 8 juin, de projets de loi relatifs aux divers points des accords, procédure d'examen d'urgence pour la présentation au Parlement de cet ensemble remis en forme, légers amendements, adoption, promulgation enfin le 24 juin 1936.

■ Les problèmes de représentativité des parties contractantes dans le nouveau système d'accords de branche

La loi nouvelle sur les conventions collectives avait peu touché aux dispositions du Code du Travail introduites par la loi de 1919, soit :

- *section I-, De la nature et de la validité de la convention* : modification de l'article 31c., demandant l'envoi d'un exemplaire des conventions collectives au Ministère du travail ;
- *section II-, De la durée et de la résolution de la convention* : aucune modification ;
- *section III-, Des adhésions et des renonciations à la convention* : modification de l'article 31j. : L'adhésion ultérieure à la convention, soumise au consentement des parties contractantes, n'a plus besoin, pour prendre effet, du dépôt des minutes de leur consentement ;

- *section IV- Des effets et des sanctions de la convention* : aucune modification.

Par contre, elle introduisait une **nouvelle section** :

- *section IVbis - De l'organisation professionnelle des rapports entre employeur et employé par la convention collective.*

Cette section instituait des instances de conciliation mixtes, dont le Ministre ou son représentant pouvait provoquer la réunion, sur demande d'une des parties, en vue de conclure des accords de branche régionaux ou nationaux, à la condition que cette commission mixte fût composée des délégués des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives de la branche d'industrie ou de commerce intéressée pour la région considérée ou, dans le cas d'une convention nationale, pour l'ensemble du territoire (art. 31 va). Le Ministre du travail, ou son représentant, pouvait intervenir pour faciliter la négociation, à la demande d'une des parties, après consultation technique des sections intéressées du Conseil National Economique (art. 31 vb). Une série de dispositions, expressément indiquées, devaient figurer dans le texte de la convention. Parmi elles, sa durée, l'affirmation de la liberté syndicale, l'institution de délégués du personnel, les salaires minima, le délai-congé, les procédures de règlement des conflits d'interprétation ou d'application et de révision des conventions, enfin, le respect des conditions fixées par les lois, considérées comme des minima : les clauses ne pouvant qu'ajouter des dérogations favorables (art. 31 vc).

De ces dispositions nouvelles, on pouvait inférer que seules les organisations les plus représentatives avaient vocation à créer les réglementations générales obligatoires. En l'absence d'une définition plus nette, les antagonismes existants en furent avivés.

Au sein des organisations patronales, la querelle de la représentativité oppose alors les petites entreprises aux grandes. Les premières se disent incapables d'assumer les engagements conclus par des délégués des grandes entreprises, en fonction de leurs puissants moyens.

Au sein des organisations de salariés, il y a à la fois querelle idéologique et affrontement d'intérêts.

Querelle, du fait qu'il existe désormais une compétition entre plusieurs confédérations nationales. Depuis sa constitution en 1919, la CFTC souhaitait entrer dans les instances représentatives professionnelles, exigence en partie exaucée par le Conseil National Economique en 1934. La CGT affirme son hostilité à cette participation.

L'affrontement d'intérêts oppose les partisans de la solidarité d'entreprise à ceux de la solidarité de classe. La représentation de leur personnel aux institutions électorales permettant aux salariés d'exercer un contrôle sur leur gestion sociale est un souci pour les employeurs, qui encouragent fortement les groupements hostiles aux organisations de masse. A chaque nouvelle forme de contrôle syndical correspond une brutale progression de la courbe des créations de syndicats ; c'est un phénomène international, celui des poussées de fièvre du "syndicalisme-maison". Il s'était déjà fait sentir en France en 1901, lors de la création des conseils du travail régionaux de Millerand. Une étude, que j'ai faite sur les listes préfectorales des dépôts de statuts syndicaux en région parisienne, montre l'existence d'une semblable et très violente poussée en 1936. Le régime de croisière annuel des créations d'associations de salariés depuis 1884 tournait autour de 180 à 200 statuts nouveaux en moyenne ; ce total annuel est de six à dix fois supérieur l'année où se joue la représentativité contractuelle des salariés : 1287 créations, essentiellement de "syndicats professionnels".

Compétition violente, contestations juridiques continuelles, enveniment la vie syndicale de base et les négociations. Dans un climat social et politique de plus en plus tendu et soumis à une conjoncture internationale qui exacerbe les antagonismes idéologiques entre droite et gauche, l'esprit contractuel n'a plus guère de chances de se concrétiser.

■ Les problèmes d'extension des conventions collectives de travail et les modifications législatives de 1938

Une seconde enquête est effectuée en 1937 par le Conseil National Economique⁴⁰. Un recensement complet des difficultés de fond et de forme (mauvaise formulation juridique des textes), permet de formuler des recommandations dont trois points essentiels se dégagent :

- la définition de la représentativité doit avoir des critères de fait et des modulations qualitatives. Il faut assurer la participation des représentants des professions et catégories concernées, dont les associations ne sont pas forcément représentatives au niveau de la branche et de la région ;
- la procédure d'extension doit traiter toutes les entreprises d'une même région sur un pied d'égalité ;
- les dispositions d'extension ne doivent pas léser les signataires de la convention originelle : les clauses éventuellement omises ou modifiées par le ministre ne doivent pas inclure celles qui ont fondé l'accord de l'une des parties contractantes.

Ces diverses recommandations montrent la nécessité de structures d'arbitrage et d'appel ; le Conseil Economique souligne aussi la nécessité d'un système de sanctions que Léon Blum avait jugé inutile, plaçant, lors de sa présentation de la loi, les conventions collectives *sous la garde de l'opinion*.

Le Ministre du Travail, Ramadier, défend et obtient des modifications de la loi sur ces bases. L'ensemble des conflits relatifs aux conventions collectives était soumis, en cas de désaccord des arbitres désignés par les parties, à une hiérarchie d'appels dont le sommet n'était pas la Cour de Cassation mais une **Cour Supérieure d'Arbitrage**, créée dans le cadre du "troisième droit". Les rapporteurs à cette Cour, MM. Fouan et Martin, étaient du reste les rapporteurs habituels de ces affaires devant les sections spécialisées du Conseil d'Etat.

3.3. La normalisation du droit des conventions collectives dans un cadre constitutionnel nouveau

■ La rupture du droit conventionnel en temps de guerre (limitations de 1939, Charte du Travail) et sa reprise en 1945

La guerre vient interrompre la reprise de l'activité conventionnelle enregistrée après 1938. Un décret du 1er septembre 1939 la suspend ; mais les spécialistes du Ministère du Travail

40 Conseil National Economique - *Les problèmes posés par l'extension des Conventions Collectives de travail* - Rapport présenté par Yvan Martin, Melun, Impr. administrative, 1937.

constatent que l'on continue à signer des conventions et le tolèrent⁴¹. Toutefois, le ministre procède de fait seul à leur extension et réglemente les salaires par arrêté.

Ce système, qui reprend à la Libération, est interrompu en 1940. Les structures contractuelles des relations du travail (organisations syndicales libres, conventions), sont supprimées et remplacées par la Charte du Travail.

A la Libération, malgré la prolongation jusqu'à fin 1946 de l'économie dirigée, décidée par la loi du 10 mai 1946, leur rétablissement fut programmé par une série d'ordonnances de 1945. Elles instituaient des commissions de reconstitution des organisations syndicales, et des commissions techniques paritaires dont la consultation était obligatoire pour le Ministre du Travail (Ordonnance du 2 novembre 1945).

■ La réorganisation de 1946 en régime d'économie dirigée

Sous le corset réglementaire de l'économie dirigée, la vie sociale reprenait son cours, et les conflits se multipliaient : 75 en février 1946, mais 474 en mars, 136 en avril, pour un nombre croissant de grévistes et de journées perdues. Il fallait d'urgence relancer les négociations.

Le gouvernement provisoire de la République décide de leur donner un nouveau cadre. Nouveau ? Le Président du Conseil est ce même Léon Blum qui avait fait la loi de 1936 ; mais il veut aller plus loin, étendre le système des conventions collectives à tous les secteurs d'activité. Aussi le projet de 1946 porte trois signatures : la sienne, celle du Ministre du Travail, Daniel Mayer, celle du Ministre de l'Economie et des Finances, André Philip. C'est un gage pour les syndicalistes : André Philip, naguère député du Rhône et professeur à l'Université de Lyon, faisait des cours d'histoire ouvrière au "collège du travail" de l'UD CGT régionale, et avait prononcé, le 17 novembre 1936, une conférence sur les conventions collectives à l'Institut Supérieur Ouvrier, qui était devenue brochure de travail de la CGT.

La loi du 23 décembre 1946⁴², qui régit désormais l'**ensemble des établissements industriels et commerciaux des secteurs public et privé**, maintient sur ce domaine global le contrôle des salaires, et garde une large autonomie d'initiative au Ministre du Travail. Comme contre-pouvoir, une **Cour Supérieure des Conventions Collectives** était instituée, qui devait donner son avis motivé sur la décision d'agrément prise par le Ministre pour autoriser ou refuser la mise en vigueur d'une convention. Un autre élément du contrôle sur la décision du Ministre était l'**origine authentiquement syndicale de la convention** ; il pouvait la refuser au cas où la demande d'agrément n'émanait pas de l'organisation syndicale la plus représentative de la branche intéressée. Enfin, le système des conventions collectives descendait au niveau de l'entreprise, la loi créant des **accords d'établissement**.

Le système de 1946 préparait la transition entre économie dirigée et activité conventionnelle. La loi faisait aussi le ménage dans le *Code du Travail*, supprimant la section IVbis de 1936 et modifiant profondément la structure des articles complémentaires de l'article 31. Cet article était désormais divisé en deux sections, traitant des dispositions générales, puis des conventions collectives nationales et des avenants régionaux et locaux. La dualité entre les

41 Maurice Chahuat - Le problème actuel des conventions collectives et de l'arbitrage Conférence faite au Ministère du Travail par M. Chahuat, Chef de bureau du Travail et de la Prévoyance Sociale, mai 1946.

42 Loi 46-2924 du 23 décembre 1946, J.O. 25 décembre 1946, rectificatifs J.O. 29 décembre 1946, 5 et 29 janvier 1947.

quatre sections de la loi de 1919 et la section IVbis de 1936 disparaissait, l'exécution de toutes les conventions étant sous la responsabilité des syndicats. Les sanctions prévues pour leur violation ne furent pas inscrites dans le Code par les parlementaires. Les présages d'un nouvel éclatement des anciennes confédérations de salariés, l'approche de la table des négociations de nouveaux types d'organisations : petites et moyennes entreprises, syndicats de cadres, n'étaient cependant pas favorables à l'auto-censure des parties contractantes.

■ La réforme libérale de 1950 et le parlementarisme conventionnel sous tutelle des pouvoirs publics

La détérioration du climat politique international (guerre froide), les tensions dues à l'évolution économique, aggravèrent les difficultés de fonctionnement de ce système conventionnel semi-dirigé à forte responsabilité syndicale. Le retour à la liberté des salaires et des conventions était réclamé de toutes parts et les conflits se durcissaient. Le droit de grève étant devenu constitutionnel en 1946, au lieu d'être poursuivis pour rupture unilatérale de contrat, les grévistes subissaient directement des licenciements massifs. Il fallait remettre de l'ordre dans le droit social.

La loi du 11 février 1950 fut débattue dans une atmosphère orageuse. Son projet reprenait de nombreux points de la loi précédente : accords d'établissement, Commission Supérieure des Conventions Collectives. Il élargissait à l'ensemble de l'économie, agriculture comprise, le processus de globalisation des conventions collectives entamé en 1946. Mais il libérait les salaires, imposant seulement aux parties contractantes de respecter le **salaire minimum interprofessionnel garanti** qu'il instituait. Il libérait aussi les conventions de tout système arbitral, ce qu'avaient majoritairement réclamé les organisations d'employeurs ou de travailleurs. La seule mesure de protection (et Albert Gazier eut beaucoup de mal à la faire accepter en commission), fut celle du droit de grève (article 4 sur la non-rupture du contrat de travail pour fait de grève).

Sans autant de contraintes que la précédente, sans autant de garde-fous que le système de 1936 corrigé 1938, la loi de 1950 serait-elle efficace ?

Un ami d'Albert Gazier qui, lui, regrettait le temps de la Cour Supérieure d'Arbitrage qu'il avait présidée, notait cependant un facteur positif : la loi avait repris beaucoup de décisions jurisprudentielles émanant de cette Cour, dont l'action avait rendue féconde la loi de 1936, pendant sa brève existence ; en particulier, l'application des conventions était soumise au contrôle des inspecteurs du travail. Paul Grunebaum-Ballin reconnaissait, en conséquence, la loi de 1950 comme "fille de la loi de 1936"⁴³.

Pourtant la loi de 1950 fut, au départ, bien moins féconde. De juin 1936 à août 1939, 5 620 conventions furent signées, 519 faisant l'objet d'un arrêté d'extension. En 1950-1953, il n'y eut que 166 conventions et 6 extensions. On murmurait que c'était parce que la loi laissait le champ trop libre à l'affrontement des forces en présence ; on disait aussi que les acteurs économiques s'étaient trop habitués à la tutelle d'Etat.

L'élan reprit plus tard, sur impulsion des pouvoirs publics, non de par la loi, mais par un jeu de pressions réciproques. La vie conventionnelle, du fait de l'éclatement des confédérations de

43 Paul Grunebaum-Ballin, préface à Charles Capeau - *La convention collective de travail*, Paris, Dalloz, 1951.

salariés et de l'élargissement des parties prenantes à la négociation, se donna des allures de parlementarisme conventionnel sous tutelle d'État.

L'historien se prend à rêver à ce qui serait advenu si le Corps Municipal Parisien et l'Assemblée Constituante de 1791 avaient encouragé les premières conventions sauvages, si le Parlement du Travail de 1848 avait poursuivi ses travaux. Aurions nous aujourd'hui un partenariat enraciné, au lieu d'un ménage à trois conflictuel ?... Mais l'historien n'est pas là pour rêver ; il constate seulement le dur cheminement des idées et des libertés.

Antoine LYON-CAEN
(Université
Paris X - Nanterre)

GRANDEUR ET DÉCADENCE DE LA LOI PROFESSIONNELLE

A mesure que s'éloigne la naissance d'une loi, les discussions qui l'ont précédée, les ambitions complexes qu'elles étaient susceptibles de satisfaire, les compromis qu'elle a pu enregistrer gagnent l'oubli. Ce qui allait tout sauf de soi acquiert peu à peu une sorte d'évidence. Tel est l'effet amnésiant ou amnistiant du positivisme juridique.

Deux propositions ont aujourd'hui ce statut dans la présentation systématique du droit des conventions collectives. Il est dit, d'abord, qu'elles sont source de droit ; et ensuite que cette production conventionnelle de droit peut intervenir à des niveaux divers, sans que l'un d'eux soit considéré comme prééminent¹. Ces propositions n'ont pas toujours eu valeur de préceptes. Et si l'on veut comprendre leur sens, découvrir leurs germes de fragilité, saisir les déplacements qu'elles ont opérés dans les débats, la recherche de leurs origines paraît une saine exigence. Or la loi du 11 février 1950 présente, pour une telle recherche, un intérêt particulier. Elle constitue, en effet, une étape essentielle dans la gestation de ces deux propositions².

1. LA LOI DE 1950 ET LA PRODUCTION CONVENTIONNELLE DU DROIT

La loi du 11 février 1950 a introduit dans le Code du travail deux dispositions, desquelles il résulte que la convention collective est une source du droit. L'une n'a pratiquement pas été altérée depuis lors : "*lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention collective de travail, ces clauses s'appliquent au contrat de travail conclu avec lui*". A quelques corrections près, l'article L 135-2 actuel du Code du travail reprend cette formule. L'autre disposition a disparu en 1982, essentiellement parce qu'elle était supposée répéter la précédente : "*dans tout établissement compris dans le champ d'application d'une convention*

1 Voir la contribution de M.A. Rotschild

2 Cette contribution doit beaucoup aux travaux de la recherche en cours de Sophie Nadal (allocataire de recherche à Paris X - Nanterre) et de Claude Didry.

collective, les dispositions de cette convention s'imposent aux contrats individuels de travail' (article 31 Livre I du Code du travail). A été ainsi gommée l'expression dans laquelle il était fait usage du verbe "s'imposer", sans pourtant qu'on doute aujourd'hui de l'impérativité des règles posées par convention collective³. L'emploi du verbe "s'appliquer" suffit, dit-on, à indiquer l'impérativité. La rédaction actuelle a beau ne pas impliquer, loin s'en faut, que les règles conventionnelles aient un effet impératif, on s'accorde néanmoins pour dire qu'elles l'ont. On perçoit là le poids de cette forme d'interprétation essentielle qu'on pourrait appeler une interprétation sédimentaire, comme si la loi de 1950 avait durablement consigné cette solution..

1.1.

A l'orée du XXème siècle, pourtant, lorsque les conventions collectives, souvent encore appelées contrats collectifs, commencent à susciter des analyses savantes, les hésitations sont de mise sur la façon dont ces pratiques peuvent être saisies dans l'ordre du droit.

Rétrospectivement, il est tentant de voir dans ces hésitations des oppositions de démarches intellectuelles⁴, les unes reposant sur la conviction que les catégories positives du droit civil permettent de dessiner le statut de la convention collective, les autres concluant à son irréductibilité à pareilles catégories et à la nécessité de rompre avec elles. De fait, lorsqu'on ausculte la littérature du premier tiers du XXème siècle, on y découvre soit des références au mandat⁵ ou à la stipulation pour autrui⁶ soit un refus de tout usage de ces notions connues du droit civil. C'est, semble-t-il, L. Duguit qui traduit le mieux, dès 1912, une hostilité radicale aux notions et mécanismes éprouvés du droit des obligations : "La convention collective est une catégorie juridique toute nouvelle et tout à fait étrangère aux cadres traditionnels du droit civil". Et de dénier qu'il puisse s'agir d'un "contrat faisant naître des obligations spéciales, concrètes et temporaires entre deux sujets de droit" pour prétendre qu'elle constitue une "loi établissant les rapports permanents et durables entre deux groupes sociaux, le régime légal suivant lequel devront être conclus les contrats individuels entre les membres de ces deux groupes"⁷

Cependant, le propos de L. Duguit ne doit pas tromper. Entre lui et les adeptes d'une grammaire juridique plus conforme aux canons du droit civil, il n'y a pas une nouvelle version de la querelle des Anciens et des Modernes. R. Jay, attaché à l'analyse de la convention collective comme stipulation pour autrui et C. Colson, attaché, lui, à la perception juridique de cet acte comme acte accompli par un mandataire, sont l'un et l'autre soucieux d'ériger la convention collective comme source de règles et non pas seulement de stipulations contractuelles. Seulement l'un comme l'autre manifestent quelques réticences devant l'attribution immédiate à la convention collective d'une telle qualité.

Selon C. Colson, la convention collective appartient à l'ensemble des usages professionnels⁸. Et si une loi est souhaitable pour fixer le statut des conventions collectives, c'est pour encourage

3 Voir par exemple, en dernier lieu, Y. Chalaron, *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Litec 1990, n°224

4 J. Le Goff, "Conventions collectives", *Revue Droits*, n°12, *Le contrat*, p. 67.

5 Voir par exemple C. Colson, rapport fait à la Société d'études législatives, *Bulletin* 1907, pp. 180 et 505

6 Voir par exemple R. Jay, *Le contrat collectif de travail*, Librairie du recueil Sirey et du journal du Palais, 1906

7 L. Duguit, *Les transformations générales du droit privé*, Paris, 1ère éd. 1912, p. 134

8 C. Colson, rapport précit. p. 197

l'apparition d'usages de source contractuelle⁹. Certes, en préconisant de regarder la convention collective comme un usage, C. Colson invite à l'insérer dans un cadre que le Code civil a aménagé depuis 1804. En effet, pour définir les rapports que la convention collective entretiendrait avec le contrat individuel, l'article 1135 du Code civil serait satisfaisant, selon lequel "*les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suivies que l'équité, l'**usage** (c'est nous qui soulignons) ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature*".

Mais l'essentiel n'est sans doute pas là. C. Colson est sensible au fait que la convention collective n'est pas nécessairement plus avantageuse que les usages existant. Rien n'autorise donc *a priori* d'affirmer que "l'intérêt général des ouvriers est d'en étendre la portée"¹⁰. Le mérite de la qualification qu'il suggère de retenir est donc de permettre un contrôle des conventions collectives ou, pour être plus précis, de laisser aux travailleurs la faculté de consentir aux énoncés que comportent ces conventions.

Soutenir que les tenants de la notion et du mécanisme de stipulation pour autrui seraient hostiles à la reconnaissance de la convention collective comme source de règles, ce serait là aussi méconnaître leurs propos. Ainsi, si selon R. Jay, "le contrat collectif de travail est avant tout une stipulation pour autrui" si, donc, un syndicat ou un comité de grève stipule pour tous les ouvriers qui exercent ou exerceront la profession dans une région déterminée¹¹ il ne lui échappe pas que, par là, est organisée la concurrence sur le marché du travail. Et cette fonction de la convention collective est même, pour R. Jay, sa fonction primordiale. Elle a donc vocation à être appliquée à tout l'espace constitutif d'un marché du travail. R. Jay la dénomme d'ailleurs "règlement contractuel". Mais s'il conçoit que la convention collective ait un effet général, qu'elle forme ce qu'ailleurs on appellera un contrat normatif¹², il n'imagine pas qu'elle ait, intrinsèquement, un effet impératif. Les seuls pouvoirs que peuvent revendiquer les syndicats ou les comités de grève, ce sont ceux que peuvent leur donner une plus grande clairvoyance, une meilleure conscience des intérêts des travailleurs. Et R. Jay de conclure qu'ils sont des précurseurs du législateur¹³. Pour acquérir cette impérativité la convention collective doit être relayée par la loi, dont elle annonce la teneur.

Au fond, avec des qualifications différentes, R. Jay, C. Colson et L. Duguit admettent tous que par convention collective soient créées des règles. Que la convention collective soit l'expression d'un pouvoir normatif. Et c'est sans doute la loi de 1884 qui a rendu possible, à nouveau, la conception d'un pouvoir normatif reconnu à des protagonistes privés. Mais ce sur quoi, tous, ils sont réticents, c'est sur **l'impérativité** des règles conventionnelles. Besoin de laisser aux ouvriers la faculté collective d'y consentir ou non : telle est l'idée esquissée par C. Colson. Impossibilité d'imposer ces règles, sinon par le biais d'une réglementation étatique : telle est la conclusion de R. Jay.

9 C. Colson, rapport précit. p. 520

10 C. Colson, rapport précit. p. 197

11 R. Jay, in *bulletin de la société d'études législatives*, 107 p., p. 547

12 La formule est courante dans la littérature italienne. Voir la synthèse de F. Scarpelli, *Autonomia Collettiva e contratto individuale : l'efficacia normativa in Letture di diritto sindacale*, a cura di Massimo d'Antona, Jovene Editore 1990, p. 197

13 R. Jay, rapport à la commission de codification des lois ouvrières in *Code du travail et de la prévoyance sociale* ; Ministère du Commerce, de l'industrie et des télégraphes, Paris, 1904.

Et c'est probablement G. Scelle, pourtant porté à conférer la même dignité à la loi et à la convention collective, en mettant sur un pied d'égalité le "facteur parlementaire" et le facteur "syndicalisme"¹⁴ qui, quelques années après C. Colson, R. Jay et L. Duguit, souligne le mieux la gêne qu'il éprouve en face d'une éventuelle impérativité des règles conventionnelles. Pour G. Scelle, on ne saurait nier aux syndicats le droit de conclure des conventions collectives et d'établir par là la "loi des embauchages". Mais c'est un défi que de prétendre aller plus loin et de prétendre que les règles, ainsi posées, ne peuvent admettre dans le champ qu'elles ont vocation à couvrir, aucune décision individuelle contraire. En quoi consiste ce défi ? Force est d'abord de rappeler que le syndicat conserve, en France, une nature volontaire et facultative. Même si, dans une certaine vision syndicale, il est le groupe lui-même en action¹⁵, son statut juridique interdit de l'identifier totalement au groupe et de considérer les décisions du syndicat comme les décisions du groupe. D'autre part, le syndicat a bien le droit de conclure des conventions collectives ; on ne peut oublier que chaque travailleur dispose d'une volonté autonome. Entre ce que G. Scelle appelle la "liberté du travail" et le "rôle syndical", il y a donc contradiction. Est-elle insurmontable ? Deux voies sont ouvertes pour la résoudre. Soit chercher du côté du syndicalisme obligatoire ; soit, ce que G. Scelle présente comme la perspective réaliste, chercher du côté d'une meilleure analyse du contrat individuel de travail, auquel notre auteur dénie le caractère d'un contrat.

Et il n'est pas jusqu'à L. Duguit qui, après avoir affirmé l'originalité de la convention collective, son irréductibilité aux catégories juridiques du droit des obligations, sa qualité de véritable loi professionnelle, n'en vienne à s'interroger sur les conditions mêmes qui pourraient justifier son impérativité, dans un champ d'application plus large que le cercle des adhérents au syndicat signataire. Deux remarques sont nécessaires avant de signaler les réserves de L. Duguit. Tout d'abord, il ne distingue pas champ d'application et mécanisme d'application de la convention collective et à la lettre, il ne s'inquiète que du premier. D'autre part, ses propos ne sont pas dépourvus de toute ambiguïté. Ainsi, quand il écrit que "tant que la convention s'appliquera... elle s'appliquera à tous les membres du groupe, même s'ils n'en faisaient pas partie au moment où la convention collective est intervenue"¹⁶, il est possible que le groupe, dont il fait mention, soit l'ensemble des travailleurs syndiqués ou qu'il soit formé de la profession visée par la convention.

Reste que la reconnaissance de la convention collective comme véritable loi lui paraît rencontrer des difficultés : "pour que la convention collective ait ce caractère dans toute sa plénitude, pour qu'elle crée véritablement une loi intersociale de deux groupes professionnels, il faut que ces groupes aient acquis une organisation complète et cohérente au moyen de la constitution de syndicats réunissant la presque totalité des patrons et des ouvriers de la profession considérés"¹⁷. Et de concéder que tant que les patrons et les ouvriers isolés ne sont pas devenus quantités négligeables, "le contrat collectif de travail reste à l'état d'ébauche"¹⁸. Ce qui revient à dire que la convention collective ne mérite d'être traitée comme une loi professionnelle que si les auteurs ont une certaine **qualité sociale**.

14 G. Scelle, *Le droit ouvrier*, Armand Colin 2ème éd. 1929

15 Voir P. Rosanvallon, *La question syndicale*, Calmann Lévy, 1988.

16 L. Duguit, *Traité de droit constitutionnel*, pp. 664 et s., cité par J. Le Goff, art. cit., p. 77.

17 L. Duguit, *Traité de droit constitutionnel*, cité par J. Le Goff, art. cit., p. 77.

18 L. Duguit, *Les transformations générales du droit privé*, op. cit., 2ème éd., 1920, p. 135-136

Les réserves que L. Duguit ne craint pas de formuler sont-elles, comme on a pu l'écrire récemment¹⁹, une rémanence d'un préjugé individualiste ? On a peine à le croire car ce qu'au fond il signale, avec une pertinence qui n'a pas perdu son actualité, c'est que la force juridique d'une convention collective, comme la force d'une loi, ne saurait être indifférente à son mode d'édiction, et pour user d'une terminologie moderne, à la représentativité de ses auteurs.

1.2.

Quelle force attribuer à la convention collective ? Quelle force en extension (problème du domaine d'application) ? Quelle force en intensité (problème du mécanisme d'application) ? Ces interrogations, aux prolongements pratiques immédiats, sont au coeur des initiatives législatives successives. Et un bref rappel permet de saisir l'importance de la loi du 11 février 1950. On peut s'aider, pour ce faire, d'une distinction.

Première hypothèse : tant le travailleur que l'employeur sont membres d'un syndicat ou d'un groupement signataire de la convention collective ? Peuvent-ils déroger à ses dispositions ? A cette hypothèse, la loi du 25 mars 1919, première loi fixant un statut de la convention collective²⁰, consacre l'essentiel de ses prescriptions. Il est en principe impossible à un patron et à un travailleur appartenant l'un et l'autre à un syndicat ou groupement signataire de déroger aux dispositions conventionnelles. Toutefois, il leur est loisible de répudier²¹ la convention collective, moyennant le respect d'un délai et de certaines formalités. L'institution de cette faculté de répudiation, qui donne ainsi le pouvoir de se soustraire unilatéralement à l'application de la convention, fait, sans conteste, écho aux discussions que suscite, à l'époque, la signification de l'adhésion syndicale et ces discussions postulent qu'un syndicat ou un groupement ne peuvent jamais engager que leurs membres. Et encore. Est-il certain que, par l'adhésion, patron ou travailleur a confié au syndicat ou au groupement le soin de décider en son nom ? La loi de 1919 fait choix d'une solution subtile, et critiquée comme telle : l'adhésion fait présumer que mandat a été donné au syndicat d'engager son auteur mais cette présomption peut être combattue par l'adhérent. Tel est le sens de la faculté de répudiation.

Seconde hypothèse : le salarié ou l'employeur n'appartient pas à un syndicat ou groupement signataire. La convention collective, selon la loi de 1919, n'en est pas moins applicable au(x) contra(s) de travail qu'il conclut, à moins d'une clause contraire. Et si celle-ci existe et qu'ainsi des conditions contraires aux règles déterminées par la convention ont, par exemple, été arrêtées par un employeur adhérent au groupement signataire dans ses rapports avec les travailleurs non syndiqués au syndicat signataire, l'employeur commet une faute qui l'expose à une action en responsabilité civile. La loi de 1919 s'efforce d'assurer une irradiation des règles négociées au delà du cercle des signataires et des membres des groupements signataires mais ces règles ne peuvent être imposées à des tiers sans leur consentement..

C'est, on le sait, la loi du 24 juin 1936 qui établit une autorité particulière des conventions collectives, tant en extension qu'en intensité. Mais pour y parvenir, elle recourt à deux innovations capitales. Pour qu'une convention collective devienne impérativement applicable à tous les employeurs et à tous les salariés d'une profession dans une région déterminée, elle

19 J. Le Goff, art. cit., p. 78

20 Pour une présentation de la loi de 1919, voir M. Despax, *Conventions collectives*, in *Traité de droit de travail*, dirigé par G.H. Camerlynck, t. 7, 1ère éd. 1966, pp. 32 et s. ; G. Scelle, op. cit. pp. 65 et s. ; P. Durand, *Traité de droit du travail*, T. III avec le concours de A. Vitu, Dalloz, 1956, n°153 et s.

21 L'expression est de G. Scelle, op. cit., p. 66

doit, en premier lieu, après avoir été conclue par les organisations **syndicales les plus représentatives** et, en second lieu, avoir fait l'objet, de la part du ministre du Travail, d'un **arrêté d'extension**. L'observation est bien connue : à côté de la convention collective respectueuse des volontés individuelles et de la liberté syndicale, que la loi de 1936 n'affecte pratiquement pas, cette dernière donne statut à une loi professionnelle émanant des organes représentatifs de la profession sous le contrôle des autorités publiques. Dix ans plus tard, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, c'est cette construction que la loi du 23 décembre 1946 approfondit : la loi professionnelle bâtie par les organisations syndicales les plus représentatives avec le sceau, sous la forme d'un agrément du ministre du Travail²².

Epurée des facteurs conjoncturels qui ont pesé sur son élaboration²³, la loi du 11 février 1950 marie d'une façon originale, des éléments qui, tous ou presque, ont été préalablement éprouvés. Elle fournit, à sa manière, confirmation de ce que pour les juristes, toute rationalité est continuité²⁴. On omettra les conventions collectives susceptibles d'être étendues par arrêté ministériel pour ne prêter attention qu'à la figure légale de la convention collective dite ordinaire. En prévoyant qu'elle s'applique et même s'impose à tous les contrats de travail conclus par un employeur membre d'une organisation signataire, la loi la pourvoit d'une extension automatique et dans le domaine qui lui est conféré, d'une impérativité immédiate. Certes extension et impérativité sont subordonnées à l'appartenance de l'employeur à une organisation signataire. Il y a là une réminiscence de la loi de 1919 et de l'hommage qu'elle rendait à la volonté individuelle. Cette réminiscence n'est pas une répétition, puisque seule est révéree la liberté syndicale de l'employeur²⁵. Mais sous cette réserve importante, la convention s'impose à des tiers qui "ne sont pas placés sous l'autorité réglementaire des syndicats"²⁶, salariés non syndiqués ou membres de syndicats non signataires. C'est ici la vision de la loi professionnelle, consacrée en 1936 dans les conventions collectives étendues, qui guide la loi. Inspiration sans doute, fidélité non. Car l'autorité réglementaire de la convention collective est instituée sans que soient repris les mécanismes à travers lesquels, en vue de l'extension, un contrôle est assuré, c'est-à-dire l'exigence de la représentativité des organisations syndicales signataires et l'intervention d'un acte public. E. En somme, la loi de 1950 conçoit la convention collective comme loi professionnelle sur le modèle de la convention étendue, conditions et mécanismes de l'extension en moins²⁷. Et la singularité de cette conception tient moins à l'alchimie qui l'a rendue possible qu'à la période où elle est consignée dans la loi. La loi de 1950 marque en effet la période étape d'une diversification, admise par la loi, des niveaux de négociation collective.

22 Sur la loi du 23 décembre 1946, voir notamment J. Brethe de la Gressaye, le nouveau statut des conventions collectives de travail, *Droit social*, 1947, 103 p. ; P. Durand, Pouvoir syndical et puissance publique : à propos de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives de travail, *D 1947 Chr. P.* 41 ; G. Desmouliéz, les conventions collectives sous la tutelle de l'État, *JCP* 1947 I 631.

23 Voir. P. Durand, *Droit du travail*, op. cit., T. III avec le concours d'A. Vitu, n° 164 et s.

24 C. Perelman, ce que le philosophe peut apprendre par l'étude du droit, in *Droit, morale et philosophie*, LGDJ, 2ème éd. 1976, p.

25 Cette correction vient de l'éventuelle extension de la convention collective qui rend indifférente l'adhésion des employeurs au groupement signataire. A par contre disparu l'application à titre d'usage de la convention collective lorsqu'une seule partie au contrat de travail est membre d'un syndicat signataire alors que pourtant cette disposition aurait pu permettre d'appliquer la convention au contrat d'un salarié syndiqué conclu avec un employeur isolé (voir P. Durand, op. cit., p. 554-555).

26 P. Durand, op. cit., p. 553 qui signale qu'un amendement tendant à permettre l'application de stipulations contraires à la convention a été présenté et repoussé.

27 Une évolution cependant est enregistrée par la loi de 1950 qui désigne la partie signataire, du côté des travailleurs, sous le terme d'organisation syndicale et ne mentionne pas le terme de groupement, ce qui finira par être interprété comme réservant aux seuls syndicats, au sens légal, la capacité de conclure une convention collective.

2. LA LOI DE 1950 ET LE NIVEAU DE PRODUCTION CONVENTIONNELLE DE DROIT

La loi de 1950 marque l'identification à la loi de la convention collective. Celle-ci s'applique, de manière impérative, à l'ensemble des contrats de travail conclus par les employeurs liés par les clauses de cette convention, et ce, sans la médiation des volontés individuelles des travailleurs. De la sorte se justifie que les règles qu'elle pose restent **extérieures** aux contrats, on dit volontiers qu'elles ne s'incorporent pas. Et qu'ainsi un salarié ne peut, en France, se prévaloir des clauses d'une convention collective lorsque celle-ci n'est plus en vigueur même s'il a cru, lors de son recrutement ou plus tard, que ses conditions de travail et de rémunération devaient être fixées par référence à cette convention. Mais cette identification de la convention collective à la loi, dont on peut faire remonter l'origine dans certaines analyses savantes du début du siècle, a-t-elle été imaginée, conçue et mise en forme pour toute catégorie d'accords collectifs ? Deux observations, au moins, invitent à penser que l'accès de la convention collective au statut d'une loi n'a pas été revendiqué ni retenu sans une certaine représentation de ce que peut être une convention collective. La première n'est qu'une suggestion terminologique : ce que réclament dès le début du siècle L. Duguit et ceux qui aspirent à ce qu'une loi puisse être "une règle établie par une entente intervenue entre deux groupes sociaux"²⁸, c'est l'édification du statut d'une **loi professionnelle**. Promise à une bonne fortune, l'expression ne paraît pas considérer avec une égale bienveillance tous les accords collectifs, quel qu'en soit le cadre, le niveau ou l'espace de négociation. Une seconde observation prolonge alors la précédente. Ce qui vaudrait d'être élevé à la dignité de la loi, c'est un accord entre **groupes sociaux**. Autrement dit, le niveau d'agrégation sociale, qui mériterait d'être reconnu comme espace d'édiction de règles devrait au moins permettre que celles-ci aient un assez large domaine de validité.

On voudrait ici ébaucher quelques hypothèses relatives au(x) niveau(x) d'agrégation regardés comme propres à susciter et accueillir une loi professionnelle. Et si, comme on le laisse déjà entendre, la loi professionnelle ne semble pas avoir été envisagée comme susceptible de naître partout, la loi de 1950 serait une loi paradoxale.

2.1.

Les analyses savantes des conventions collectives ont débuté dans les vingt ans qui ont suivi l'adoption de la loi du 21 mars 1884 sur la liberté d'association professionnelle. Cette chronologie convie-t-elle à voir dans la convention collective la fille du syndicalisme organisé par la loi de 1884. La prétention serait sans doute hasardeuse. La chronologie, toutefois, a un autre intérêt. Car de l'attribution par la loi de la personnalité civile aux syndicats et de la définition de leur objet, on a surtout tiré parti pour affirmer la validité de la convention collective : "*Il serait contradictoire, en effet, de décider que les syndicats ont "exclusivement" pour objet l'étude et la défense des intérêts de la profession et de leur refuser les seuls moyens d'action efficaces pour la réalisation de cette défense collective*"²⁹. La cause est vite entendue : même si la conviction existe que les groupements qui concluent des contrats collectifs³⁰ n'ont pas tous, loin s'en faut,

28 L. Duguit, op. cit., 2ème éd., p. 136

29 P. Pic, *Traité de législation industrielle*, Rousseau, 2ème éd., 1903, n°442. L'argument sera ensuite repris de manière systématique ; voir par exemple G. Scelle, op. cit., p. 60

30 Voir par exemple C. Colson et R. Jay, op. cit.

la forme d'un syndicat, ces contrats ont droit de cité parce que conclus par un syndicat qui a la capacité pour ce faire. Mais ce syndicat, quelles personnes représente-t-il ? Quels intérêts constitue-t-il ? La rédaction de la loi de 1884 a eu, quoiqu'on pense aujourd'hui, une influence certaine sur la façon de parler des divisions et, par là même, des agrégations légitimes. Elle n'autorise en effet l'association que de membres exerçant la même **profession** ou des **métiers similaires** ou tout au moins **connexes**. loin de nous l'idée de proposer de ces termes une définition³¹. Ces termes n'en fixent pas moins des orientations, au moins par exclusion. Ainsi P. Pic interprète-t-il la loi de 1884 comme prévoyant l'association soit de personnes exerçant la même activité, soit de personnes dont l'activité concourt à l'établissement de produits déterminés, et ce dernier type de regroupement, régulier, selon lui, lui paraît ouvrir la voie à la naissance de grandes familles industrielles³². En somme si la convention collective est oeuvre syndicale et si le syndicat a comme assise possible l'identité d'activité individuelle ou l'industrie, c'est l'un de ces espaces seulement peut peut couvrir la convention collective, que certains vouent déjà à devenir la loi... de la profession.

Il serait édifiant de rechercher si ces découpages, ou plutôt les termes dont il est fait usage pour proposer ces divisions et groupements sont compatibles avec ceux dont se servent parallèlement les adeptes de cet anti-étatisme qu'est le fédéralisme professionnel. Lorsqu'il leur faut déterminer l'assise des groupements sur la base desquels l'ordre économique pourrait être organisé et l'autorité publique détruite, il semble ne pas vouloir s'écarter des termes consignés dans la loi de 1884³³. De même il serait édifiant de rechercher à travers quelles catégories se construit l'intervention de l'Etat. Sans qu'on puisse conclure au recoupement des différentes catégories utilisées par la loi sur la liberté syndicale, par les penseurs du fédéralisme professionnel, si influents dans le syndicalisme du tournant du siècle, et par l'Etat interventionniste, on peut croire qu'il y a là le terreau qui a nourri l'apparition des branches, à défaut de celle des métiers. Curieuse destinée de cette notion de branche qui parviendrait ainsi à donner un sens à des projets très différents et même parfois d'inspiration très opposée !

Pour déterminer les espaces, cadres ou niveaux où la floraison de lois professionnelles est envisagée, une autre quête peut être entreprise. N'oublions pas en effet que la loi, dont l'intervention est souhaitée dès le début du siècle, doit, d'une aspiration quasi unanime, avoir comme vertu d'assurer l'épanouissement et la généralisation des conventions collectives. Il s'agit d'édifier un statut d'accueil pour des pratiques qui existent - H. Capitant affirme en 1909 qu'elles sont fréquentes³⁴ - et non pas d'encourager des activités inédites. Comment donc ceux qui appellent de leurs vœux une législation et seront entendus en 1919 se représentent-ils ces pratiques ? En l'absence d'une étude systématique, on se bornera à quelques remarques. D'abord, ce qui est mis en avant, c'est la diversité des pratiques, diversité qui tient à la qualité des signataires (syndicats ouvriers, comités de grève, patrons organisés, patron seul), aux contextes de la conclusion des contrats collectifs (la liaison avec les conflits est souvent

31 Voir l'importance du travail, notamment syndical, sur les catégories du langage soulignée par P. Corduff, "Le catégoriel, le professionnel et la classe", *Genèses* n°3, la construction du syndicalisme, p. 55

32 P. Pic, op. cit., n°374. L'expression "grandes familles industrielles" est empruntée à Tolain, rapporteur devant le Sénat de ce qui allait devenir la loi du 21 mars 1884.

33 Voir. M. Le Roy, *la Coutume ouvrière*, Giard et Brieu, tome 2, 1913, p. 835 et s.

34 H. Capitant, dissertation dans Lyon 10 mars 1908, D 1909.2.33

soulignée), à leur contenu (tarifs, réglementation des amendes, reconnaissance des qualités professionnelles, temps de travail...). Cette diversité est d'autant mieux suggérée qu'aucune mesure quantifiée n'est mentionnée et que la présentation des conventions collectives prend exclusivement appui sur des illustrations. Faut-il, dans ces conditions, supposer qu'aucune tentative n'est faite pour dégager quelques traits généraux, l'ébauche d'un modèle ? Non point. Ceux qui au-delà des dissertations juridiques, s'efforcent de préciser les tendances pratiques - qu'encore une fois il y aurait lieu de consolider - notent que la terre d'élection des conventions collectives est non pas la grande entreprise, mais la petite industrie³⁵ ou encore n'insistent, pour en montrer les bienfaits, que sur le développement des conventions d'industrie³⁶, qu'elles soient locales ou d'amplitude géographique plus vaste. Et lorsqu'ils délaissent les tendances, pour essayer de signaler les mérites des conventions collectives, en analysant leur rôle ou leur fonction, ils ne se limitent pas à leur contribution à la paix sociale et insistent sur le besoin auquel elles répondent, d'organiser la concurrence sur le marché du travail³⁷. Les espaces dans lesquels elles doivent être en mesure de se développer prennent ainsi forme : ils épousent les contours des marchés du travail.

On ne prétendra pas que ces analyses ont commandé, de manière impérative, les choix législatifs ultérieurs, moins encore que les conventions collectives ont, ensuite, connu un essor conforme à l'esquisse de modèle qui voit le jour au début du siècle. Il demeure cependant que c'est dans ces analyses, dans la terminologie dont usent leurs auteurs, dans les concepts qu'elle aide à forger que les législateurs ont puisé. On peut ainsi comprendre comment a été opéré, de façon progressive, le passage d'une référence au métier, dans la loi syndicale de 1884, ou la profession, à une référence à la branche d'activité, devenue, on le rappellera, une des catégories essentielles à partir de 1936. On peut aussi comprendre, en suivant ces glissements de référence, pourquoi priorité a été donnée à des notions fluides ou ouvertes. Conférer un statut légal à des pratiques diverses, au demeurant connues seulement à travers des exemples que livre le hasard de la notoriété ou des contentieux, ce, dans le but d'en permettre la généralisation mais aussi de les ordonner, est-ce que cela ne passe pas par l'usage de notions dotées d'une forte plasticité.

2.2.

La loi de 1919 n'a, malgré tout, pas pris parti sur le niveau auquel peut être conclue une convention collective, même si la préoccupation qu'elle manifeste d'organiser la répudiation de la convention par les membres d'un syndicat ou groupement signataire laisse apparaître une sensibilité particulière aux conventions que ne signe pas un patron isolé. C'est, on le sait, la loi du 24 juin 1936 qui introduit pour la première fois dans le droit des conventions collectives une référence expresse à la branche d'industrie ou de commerce pour en faire le cadre de conclusion des conventions susceptibles d'être étendues par arrêté ministériel, une fois qu'elles ont été passées par les organisations syndicales les plus représentatives.

La loi du 23 décembre 1946, pour sa part, n'envisage que des conventions conclues par une branche d'activité, poussant la logique de la loi professionnelle jusqu'à exiger d'une part que

35 R. Jay, op. cit., p. 16 (cette indication nous a été fournie par C. Didry) ; on trouve pourtant affirmé, sans démonstration, que le phénomène des contrats collectifs est le produit de la grande industrie (voir H. Capitant, note précit. D. 1909 2.33). Grande et petite industrie ? Grandes et petites entreprises ? Quel sens donner à ces mots ?

36 P. Pic, op. cit., n°568

37 R. Jay, op. cit.

les conventions couvrent toutes les catégories professionnelles et toutes les dimensions des rapports du travail et d'autre part que ces conventions aient la plus vaste étendue géographique possible : des conventions régionales et locales ne sont possibles qu'après conclusion d'une convention collective nationale. La loi de 1946 constitue, sans doute, le point culminant de ce que L. Duguit annonçait avec l'essor des conventions -lois destinées à régler les rapports entre groupes sociaux-. Car la loi du 11 février 1950 contient déjà les germes d'une évolution. Cette évolution est perceptible avec le sort qu'elle réserve aux accords d'établissement auxquelles la loi de 1950 consacre plusieurs dispositions complexes et, pour certaines, contradictoires³⁸. Dispositions d'apparence contradictoire ? La loi admet la possibilité pour un employeur seul, hors de tout groupement patronal, de conclure une convention collective. Mais, plus avant, elle circonscrit les objets possibles des accords d'établissement dont le contenu varie selon que préexiste ou non une convention collective de branche. On devine que ces deux séries de dispositions, dont la coexistence serait une énigme³⁹ ont alimenté d'ardentes discussions sur les niveaux de négociation, leur autonomie ou leur hiérarchie, ce d'autant plus que, si la loi de 1950 s'abstient d'exiger la représentativité des syndicats signataires des conventions collectives de branche, elle formule cette condition lorsqu'elle fixe le statut des accords d'établissement. Il faudra attendre la loi du 13 juillet 1971 pour que cette qualité des auteurs des normes conventionnelles soit posée comme une condition pourvue d'une valeur générale.

La loi de 1950 constitue, en tout cas, l'amorce d'une révision. Laquelle ? Jusqu'alors, la justification d'un statut légal de la convention collective est, principalement, de reconnaître un *imperium* proche de celui dont dispose l'Etat, à des groupes sociaux organisés. Métier, profession ou branche : l'agrégation des intérêts qu'ils constituent se conçoit à l'aide de ces références. Avec la loi de 1950, ces références vont perdre leur exclusivité. Les juristes sont, sans doute, parvenus à forger une catégorie juridique, celle de convention collective, susceptible d'un usage général. Pourtant, au début du siècle, seules les conventions établissant des lois de la profession leur sont parues dignes d'être source de droit. L'ont-ils, en chemin, oublié ?

38 Voir P. Durand, op. cit., t. III avec le concours d'A. Vitu, n°181 et surtout M. Despax, *Conventions collectives*, op. cit., 1ère édit., n°244 et s.

39 Voir P. Durand, op. cit., n°241

Jean SAGLIO
(CNRS, GLYSI-MRASH
Université Lyon 2)

ÉQUITÉ SALARIALE ET RAPPORTS DE FORCE :

LA DIVERSITÉ DES CONCEPTIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE DANS LE SYSTÈME FRANÇAIS DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

1. LA DIVERSITÉ DES MODES DE DÉFINITION DES SOLIDARITÉS ET DE L'ÉQUITÉ

Une analyse purement synchronique du fonctionnement d'un système de relations professionnelles pourrait fort bien se satisfaire d'une définition externe et a priori des acteurs collectifs. Les règles sont alors considérées comme les produits de l'interaction stratégique des acteurs, et les acteurs eux mêmes se définissent de l'extérieur du système, par des solidarités considérées comme naturelles ou par le jeu d'autres instances externes au champ des relations professionnelles et analysées comme des facteurs de contexte. Dès lors, les rôles des différents acteurs apparaissent comme clairement définis et leur interaction peut être codifiée dans des limites strictes. Tel peut être le sens de la formule qu'utilisent à plusieurs reprises Kochan, Katz et Mac Kersie pour décrire la situation américaine de l'après New Deal : "la direction dirige et les salariés et leurs syndicats revendiquent ou négocient les impacts des décisions directoriales par la négociation collective". (Kochan et Alii)

Le constat de la diversité des systèmes de relations professionnelles conduit à mettre en cause la possibilité de généralisation de telles définitions a priori. Les comparaisons internationales montrent à l'évidence que les solidarités et les valeurs communes définies par les acteurs collectifs ne sont pas identiques d'un système à l'autre. Ainsi les syndicats nord américains, dans la plupart des cas ne connaissent de solidarité active qu'entre membres du même syndicat; leur stratégie habituelle peut être définie comme la recherche de l'établissement de différentiels de salaire au profit des adhérents du syndicat. Une telle définition est manifestement inapplicable aux syndicats français. Les solidarités sur lesquelles ceux-ci se fondent sont différentes : sauf en de très rares cas, les organisations syndicales se préoccupent aussi de

défendre les non adhérents ; les solidarités qu'elles mettent en oeuvre débordent couramment aussi bien les limites de l'organisation syndicale que les limites de l'organisation de travail.

Une telle diversité est-elle explicable par les différences de structure juridique des systèmes de relations professionnelles ? A considérer le seul cas français, on constate qu'une telle option ne serait guère pertinente. Bien que le système juridique soit ici unifié, on constate aisément que les solidarités actives ne sont pas identiques dans les différents sous systèmes existants. Dans certaines situations, et notamment dans quelques grandes entreprises publiques à statut, les syndicats se rapprochent d'un modèle de syndicalisme d'entreprise, nuancé par le fait du pluralisme syndical. Dans d'autres cas, le syndicalisme de type corporatiste reste le modèle prégnant (Ségrestin). Même le syndicalisme d'industrie n'est pas un modèle tout à fait homogène, selon l'insistance plus ou moins grande qui est donnée aux revendications des moins qualifiés et selon la place qui est faite à la solidarité avec les chômeurs. Il en va de même pour les organisations patronales et les objectifs comme les valeurs du Conseil supérieur du Notariat ne sont pas celles des organisations patronales de l'habillement ou de la sidérurgie.

Ces différences dans les systèmes de valeurs qui orientent l'action des acteurs ne peuvent pas plus être considérées comme des données d'évidence qui définiraient les acteurs de façon immuable. Variables selon les pays, elles le sont aussi selon les époques. Les valeurs communes du patronat français de l'entre deux guerres ne sont plus celles des patrons des années quatre vingt. De même les orientations et les valeurs du syndicalisme d'action directe ne sont plus exactement celles qui définissent les solidarités syndicales actives aujourd'hui.

Ces orientations et ces valeurs sont-elles déterminées par les contextes généraux externes aux systèmes de relations professionnelles proprement dits ? Une telle ligne d'explication est fréquemment utilisée dans le cas des syndicats français et l'on renvoie alors l'explication des stratégies syndicales à l'analyse des orientations du Mouvement Ouvrier et de ses débats, conflits et enjeux internes, ou l'analyse des orientations et des stratégies des organisations patronales à l'étude des conjonctures économiques et politiques. Mais une analyse historique plus précise amène à mettre en doute une telle explication. En adaptant leurs structures institutionnelles aux structures juridiques des systèmes de relations professionnelles, les acteurs contribuent à des transformations notables de leurs systèmes de valeurs. Ainsi on peut penser que, dans certains cas, le choix d'un syndicalisme de métier n'est pas d'abord et avant tout un choix en valeurs pour le syndicat concerné, mais peut s'avérer être purement opportuniste. Néanmoins, un tel choix stratégique produit à terme des réorientations et des redéfinitions des solidarités actives. La conception de la solidarité, et donc celle de l'équité, ne sont pas seulement externes au système de relations professionnelles, elles en sont aussi les produits. Elles sont constamment redéfinies et retravaillées, dans le même mouvement qui conduit à la construction de l'acteur collectif.

Dans l'histoire du système français de relations professionnelles, le choix de la convention collective de branche comme niveau principal de régulation autonome a ainsi contribué à une redéfinition des acteurs, de leurs orientations et de leurs systèmes de valeurs. Nous voudrions ici insister sur le fait que ce choix fut pour une large part dicté par les circonstances et ne fut cependant pas totalement cohérent : de ce fait, plusieurs conceptions de l'équité et de la solidarité sont à l'oeuvre dans le système français de relations professionnelles. Et cette diversité de conception des valeurs contribue pour une part à expliquer certaines des caractéristiques spécifiques du système français de relations professionnelles.

2. LES DIVERSES CONCEPTIONS AUX DÉBUTS DU SIÈCLE

2.1. Débats et controverses

Dans la dernière décennie du XIX et la première décennie du XX Siècle, les débats et controverses autour de l'élaboration des cadres juridiques du contrat collectif de travail et des conventions collectives sont nombreux et vigoureux. Des travaux universitaires esquissent des réflexions sur la nature et sur l'opportunité d'une telle réglementation (Durkheim, Bureau, Bouglé, Gide, Duguit, Hubert Valleroux). De tels travaux donnent lieu à des controverses scientifiques (Halévy, Pirou 1913, Simliand 1906, Jay). Mais le débat ne se limite pas au champ clos universitaire : un projet de loi sur le contrat de travail est discuté et préparé sous les auspices de la Société d'Etudes Législatives. Il est déposé à la Chambre des Députés le 2 Juillet 1906. Il donne lieu à des discussions passionnées dans le cadre de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs. La CGT au Congrès d'Amiens fait connaître sa position en se prononçant sur un rapport présenté par Merrheim (Merrheim). Les organisations patronales existantes donnent aussi leurs points de vue.

Dans ce débat, plusieurs conceptions de la solidarité et de l'équité sont avancées et confrontées. Le problème qui est posé est celui de l'établissement des salaires ouvriers. Par quels moyens parvenir à éviter les effets néfastes de la fixation par les seuls contrats individuels. Plusieurs séries d'arguments sont invoquées, parfois indépendamment, parfois simultanément. Au minimum on constate que le seul recours au contrat individuel provoque un certain mécontentement des salariés qui nuit à l'ordre public ; de plus il est inéquitable en ce qu'il n'établit pas un bon équilibre des forces entre les parties contractantes; enfin, il est pervers d'un point de vue industriel car il ne pousse pas l'industrie française à améliorer sa compétitivité internationale.

2.2. Les tenants du libéralisme pur

Le constat de l'inégalité des parties dans la négociation salariale est établi par Adam Smith lui-même. Pour lui, la propension à la coalition est perçue comme découlant directement de la division du travail. Le salaire, explique-t-il, est l'objet d'une convention entre partenaires antagonistes : chacun, donc, cherche à se liguer avec ses pairs pour faire prévaloir ses intérêts : "Les ouvriers désirent gagner le plus possible, les maîtres donner le moins qu'ils peuvent; les premiers sont disposés à se concerter pour élever les salaires, les seconds pour les abaisser." (Smith, p.90).

Si donc la propension à la coalition est bien unanimement partagée, par contre la possibilité de la réaliser n'est pas égale. Du côté des maîtres l'alliance est aisée, souvent autorisée par la loi : "Les maîtres sont partout et en tout temps dans une sorte de ligue tacite, mais constante et uniforme pour ne pas élever les salaires au dessus du taux actuel. Violer cette règle est une action de faux frère, et un sujet de reproche pour un maître parmi ses voisins et ses pareils." (Ibid, p. 91). Par contre, du côté des ouvriers, la coalition tacite n'est pas suffisante et la loi n'autorise pas la coalition ouverte. Il s'ensuit, constate Smith, que les ligues des ouvriers "sont toujours accompagnées d'une grande rumeur" quand ce n'est pas de violences (Ibid, p. 91 et 92).

Dans les débats français du début du siècle, les tenants du libéralisme le plus pur ne tentent pas de contredire ce raisonnement d'Adam Smith. Les propositions des organisations patronales, ou celles des intellectuels qui s'en rapprochent (Hubert Valleroux) ne se placent pas sur le plan de la morale ou de l'équité, mais sur celui de l'efficacité économique. Dans leur conception, il n'est pas question de contraindre la liberté individuelle de contracter, même en matière de salaires dans la mesure où une telle contrainte s'avérerait désastreuse pour l'industrie française soumise à la concurrence internationale et conduirait tout droit à une société socialiste dans laquelle l'initiative individuelle n'aurait plus droit de cité. Aux fondements d'une telle conception, il y a bien l'assertion que la loi de l'offre et de la demande est une loi naturelle de la vie en société et que contrevenir à une telle loi, fût-ce au nom de louables préoccupations comme celles de venir en aide aux plus nécessiteux, ne peut être, à terme, qu'une dangereuse initiative.

Mais il est intéressant de constater que les partisans de l'établissement d'une réglementation du contrat collectif de travail ne forment pas, loin s'en faut, un front uni. Et que, loin d'être uniquement motivées par des préoccupations tactiques ou stratégiques, leurs divergences reposent sur des conceptions différentes de l'équité et de la solidarité.

2.3. Les solidaristes

Le premier de ces courants, auquel on peut rattacher Durkheim lui-même et un bon nombre de durkheimiens autour de Célestin Bouglé insistent sur la notion de solidarité organique et sur l'interdépendance des membres de la société par l'intermédiaire des institutions économiques que sont les corporations ou les entreprises. A leurs yeux, le contrat collectif est le moyen de signifier les interdépendances fonctionnelles des différents groupes sociaux que la division du travail a distingués et séparés les uns des autres. De ce fait, le juste salaire est un droit social qu'il importe de rétablir pour parvenir à un fonctionnement harmonieux de la société. C'est à l'Etat qu'incombe donc le rôle de promouvoir et de contrôler l'établissement de tels contrats collectifs.

Ce courant de pensée eut très certainement une influence importante, même si, comme le soulignent plus tard Brun et Galland, les analyses juridiques qui en sont au fondement n'ont jamais complètement emporté l'adhésion des juristes : "Les solidaristes, avec Léon Bourgeois, mettent l'accent sur l'interdépendance qui existe entre les membres de la nation. A leurs yeux, les uns, les salariés, donnent plus qu'ils ne reçoivent et sont créanciers des autres, les employeurs, en vertu d'un quasi-contrat. En conséquence l'Etat doit venir au secours des créanciers et prendre des mesures en leur faveur. Cette thèse, juridiquement fautive - car la notion de quasi-contrat social n'est qu'un mythe - exerça cependant une influence importante dans les milieux politiques" (Brun et Galland, p.41). Dans une telle conception, la solidarité qui s'exerce dans le groupe n'est qu'un élément partie prenante de la solidarité plus globale qui unit l'ensemble des membres de la société globale. Et l'équité est obtenue par l'observation des lois générales de fonctionnement de la société. Le conflit des intérêts est en quelque sorte un indicateur de dysfonctionnement de la société en temps de crise, du fait que les institutions ne sont pas encore adaptées au nouveau mode de division du travail qui prévaut dans l'ordre économique.

Ce que faisant les tenants de l'approche solidariste entendent bien se placer dans le cadre d'une théorie économique critique par rapport aux canons de l'économie libérale pure. Mais ils se démarquent tout autant de ceux qui ne fonderaient la nécessité de la solidarité que sur des

considérations d'équité. A leurs yeux la solidarité est nécessaire parce qu'elle remplit une fonction positive dans l'état présent de la division du travail. Ainsi, Simiand, dans un court texte présentant la critique de l'ouvrage de Charles Gide *Economie sociale*, trace-t-il avec vigueur le programme économique de ce courant solidariste. En premier lieu il importe de rompre avec le primat donné par les économistes libéraux aux situations d'anomie "En quoi donc un salaire établi par le libre jeu de l'offre et de la demande, ce qui veut dire, entendons-nous, établi par un prétendu libre contrat entre un ouvrier isolé, entre chaque ouvrier pris isolément et le patron, est-il plus *naturel*, plus *nécessaire* qu'un salaire établi par un accord collectif entre un ensemble d'ouvriers, osons même dire entre un syndicat et ce même patron ? [...] En quoi est-ce que les lois *naturelles* jouent plus librement dans l'hypothèse de l'*anomie* économique chère à l'économie classique que dans l'hypothèse d'une législation, d'une intervention de l'Etat dans la vie économique, conforme aux tendances et aux besoins réels d'une société". En second lieu, il importe donc de fonder scientifiquement une nouvelle approche de l'économie qui inclut non seulement les approches purement individualistes, mais aussi des analyses des phénomènes plus collectifs : "L'économie ne serait-elle donc naturelle, les lois économiques ne seraient-elles nécessaires, les rapports économiques ne seraient-ils spontanés que si les mobiles auxquels on rapporte les actions économiques des hommes sont ces mobiles simples et généraux, - ceci n'est pas assez dire - sont ces mobiles de l'intérêt personnel que l'économie orthodoxe veut seule invoquer ?". Pour ce faire, le programme des solidaristes consiste donc à privilégier une approche qui se fonde sur l'analyse des fonctions des diverses institutions. (Simiand, 1906, italiques dans le texte)

2.4. Les syndicalistes et le rapport de forces

La position adoptée par les syndicats CGT se démarque nettement de cette première approche, et tout particulièrement en ce qui concerne l'appréhension des conflits. Il est tout à fait significatif que ce soit bien la partie du projet de loi concernant le droit de grève et l'obligation prévue du recours à l'arbitrage qui motive le refus énergique de la CGT. Il lui importe de faire reconnaître que le conflit qui oppose les syndicalistes à l'ordre patronal ne peut être résolu par un arbitrage et par la référence à un droit qui serait de nature consensuelle : "Comme vous venez de l'entendre par cette rapide lecture, conclut Merrheim devant le Congrès d'Amiens, je n'ai pas exagéré en disant que c'était l'étranglement du syndicalisme. A côté des restrictions que ce projet contient, en en excluant les travailleurs de l'Etat contre lequel nous devons protester pouvons-nous à la CGT où nous luttons pour qu'il sorte de nos conflits un "Droit Nouveau" s'opposant au "Droit Romain" qui nous étouffe, accepter un pareil projet qui groupe en lui même, les lois telles que l'arbitrage obligatoire, puisque si l'une des parties refuse l'arbitrage, il y a rupture du Contrat de travail. C'est le droit de grève supprimé" (Merrheim, p. 255).

Dans une telle conception, le conflit n'est donc pas seulement une dysfonction passagère de la société, il est le moyen de l'émergence d'une nouvelle société. On retrouve une conception proche de ce point de vue dans l'ouvrage de Paul Bureau sur le contrat de travail, même si le modèle syndical qu'il préconise est plus proche du syndicalisme anglais ou américain que du syndicalisme français. Dans une telle analyse, le développement du machinisme et de la grande industrie a bel et bien rompu le pacte social traditionnel de la corporation et de la petite entreprise. Et une telle rupture est définitive : "Lorsque, l'esprit dégagé de toute idée préconçue, on visite un grand atelier mécanique, on constate avec une certitude qui ne laisse place à aucune hésitation, que l'employeur et l'employé, loin de s'être associés en vue de la production

et de la vente d'une marchandise déterminée, sont au contraire deux hommes qui, prenant conscience de la séparation et même de l'opposition précise de leurs intérêts, ont multiplié toutes les précautions pour assurer l'un vis-à-vis de l'autre leur parfaite indépendance" (Bureau, p. 103). Les effets pervers de cette situation n'ont pourtant rien à voir avec la malignité de tel ou tel des acteurs concernés : "On peut, tant que l'on voudra [...] dénoncer "l'infortune et la misère imméritée" des salariés [...] mais il faut que l'on sache bien que de toute cette désorganisation matérielle et morale, le régime de la concurrence combiné avec la méthode du contrat individuel de travail est seul responsable et que "l'égoïsme bourgeois" ou la "cupidité patronale" n'en sont pas les auteurs" (Ibid, p.136-137).

La solution de ce problème ne réside pas dans l'élaboration "scientifique" d'un modèle de société d'où les dysfonctionnements seraient bannis, mais plutôt dans l'organisation de syndicats puissants, capables non de supprimer le conflit, mais de négocier en position de force avec l'employeur et susceptibles, de ce fait de comprendre où se trouvent les intérêts à long terme du groupe ouvrier qu'ils représentent. Dans une telle conception, la seule solidarité active ne peut être qu'une solidarité de groupe de pairs, confrontés dans le conflit à un ou des groupes antagonistes. L'existence de syndicats puissants et organisés amènera donc le développement de la grande industrie, non par l'établissement de l'harmonie sociale, mais par l'équilibre des forces dans le conflit. L'équité ne peut donc être respectée que par le rapport de force et non par une meilleure connaissance des lois du fonctionnement de la société. En quelque sorte, et tout le premier chapitre de l'ouvrage de Bureau qui compare une grève anglaise des métallurgistes et la grève des ouvriers du textile de la région d'Elbeuf est là pour le montrer, il ne s'agit pas de nier les analyses d'Adam Smith, mais simplement d'organiser la confrontation collective de façon qu'elle ne conduise pas à des débordements préjudiciables au développement économique et à des situations pires que celles que la coalition ouvrière entend combattre. Dans un tel projet, une meilleure connaissance des lois économiques qui gouvernent le développement industriel peut permettre d'accélérer le processus inéluctable de la constitution de ces institutions de représentation de la force de travail salariée des grandes industries.

2.5. Un courant pré-institutionnaliste

La troisième conception se distingue de cette seconde à propos de cette appréhension de la nature des lois économiques et en conséquence de la nature des règles juridiques qui permettent d'organiser la solidarité. Ainsi, Elie Halévy critique fortement les analyses économiques classiques en montrant que les modes d'échange, dans une société déterminée ne sont que des conventions sociales de distribution des richesses entre les individus. Certes, il existe bien deux modes archétypiques de distribution des richesses : le marché d'une part que décrivent les théories de l'échange, et l'organisation de l'autre, cernée par les théories de la distribution. "La théorie de l'échange a pour objet de définir ce qu'il y a d'égal, ou d'équivalent, dans deux marchandises qui, appartenant à deux individus distincts, changent ensuite de propriétaires, à la suite d'une convention librement consentie entre les deux individus en question. La théorie de la distribution des richesses a pour objet d'expliquer l'inégalité des parts entre lesquelles se distribue le produit du travail de plusieurs individus associés". Mais le marché ne doit pas être considéré comme un mode plus naturel que l'organisation, il convient plutôt de le considérer comme l'une des variétés possibles dans les modes de distribution des richesses : "il n'existe pas des lois naturelles de l'échange, par lesquelles soient, universellement et éternellement, gouvernés les phénomènes économiques; ce sont la coutume et la législation qui définissent, diversement selon les temps et les lieux, les règles selon lesquelles, même dans

l'échange, s'opère la répartition du produit entre les individus associés pour produire" (Halévy, p.546-547).

Présentant et critiquant les théories du salaire de Ricardo, Marx et Boehm-Bawerk, Halévy en arrive à une définition très "institutionnaliste" avant la lettre de l'approche des phénomènes économiques dans laquelle la règle n'est pas une correction des aberrations de l'échange marchand, mais bien plutôt sa définition même : "Tous ces règlements, au point de vue où nous nous plaçons, ont pour objet non de corriger les défauts inhérents à l'échange, considéré comme un phénomène naturel, mais au contraire de réaliser la perfection de l'échange, considéré comme un phénomène juridique. Car l'échange est un mode artificiel de distribution des richesses, voulu ou consenti par la majorité des membres de la société où il fonctionne;" (Ibid, p.570-571).

Une telle conception subordonne l'organisation économique à l'accord social, explicite ou tacite. On peut en trouver une expression proche chez certains penseurs du droit, et notamment chez Léon Duguit, pour lesquels la notion de droit naturel ne peut fonder l'analyse des règles sociales. La force de la pensée de Léon Duguit consiste à se placer à distance des modèles libéraux, solidaristes et syndicalistes, tout en insistant sur la nécessité d'une réglementation de l'activité économique. Dans les conférences qu'il donne à Paris dans l'année 1907 et qu'il publie en 1908, il récuse l'une et l'autre des justifications avancées en considérant qu'il s'agit de perspectives tendant par trop à naturaliser des phénomènes sociaux: "je me propose en effet de soutenir que la doctrine de la lutte de classes est une doctrine abominable, et que si la classe bourgeoise n'a point le droit de posséder à titre exclusif les instruments de production, la classe ouvrière, la collectivité ne l'ont point davantage, que ni les classes, ni la société, ni les individus eux mêmes n'ont comme tels aucun droit" (Duguit, 1908, p.5). Le fondement du droit ne peut donc se trouver dans l'analyse d'une nature ultime de la société qui s'imposerait de toute évidence aux individus et aux groupes. Il s'agit là selon lui d'une "notion métaphysique qui ne doit pas avoir sa place dans l'organisation positive des sociétés modernes" (Ibid, p.4).

Pour autant, Duguit ne nie pas l'existence de règles sociales qui s'imposent aux individus; et de telles règles sociales ont bien pour fondement la solidarité sociale. S'il s'oppose à la perspective des solidaristes c'est parce que ceux-ci voient le fondement de la solidarité dans la rupture ou le déséquilibre d'un contrat naturel qu'il importerait de rétablir. Alors que la conception de la règle de droit qu'il entend défendre est d'abord et avant tout une construction sociale; elle n'a rien à voir avec une conception du droit naturel "conception d'un droit idéal, absolu, vrai d'une vérité géométrique [...] Notre règle de droit n'a rien d'absolu. Elle n'est point un idéal mais un fait. Elle est essentiellement changeante comme les sociétés humaines" (Ibid, p.10).

3. LES LOGIQUES DES TEXTES DE RÉFÉRENCE

3.1. Des affaires de circonstances

Parallèlement à ces débats d'ordre théorique, une réglementation de l'accord collectif et de la convention collective s'ébauche progressivement. Quelques conventions collectives existent bien dans certaines industries marquées de tradition corporatiste et de présence

syndicale forte, notamment dans les mines et le livre, plus rarement dans le bâtiment, le textile et chez les dockers (Laroque). Mais c'est l'action de l'Etat, notamment pendant la Première Guerre Mondiale, qui va donner une impulsion forte à ce mouvement. Dans une telle démarche, le Gouvernement, et plus particulièrement le Ministère de l'Armement sous la direction d'Albert Thomas, fera preuve d'un grand pragmatisme en matière de cadre juridique. Laroque, dans son rapport de 1934, remarque que "Jusqu'à 1914, l'Etat a montré à l'égard des conventions collectives une attitude passive. Cependant ces conventions apparaissent pour la première fois comme base d'une réglementation administrative du travail dans les décrets Millerand du 10 août 1899".

L'évolution du rôle de l'Etat dans le mouvement d'élaboration de conventions de branche est, pour l'essentiel, affaire de circonstances. En suivant le raisonnement présenté par Laroque, qui est aussi pour une bonne part celui d'observateurs plus engagés à l'époque que sont Oualid et Picquenard, on peut repérer trois textes juridiques qui scandent cette construction progressive : d'abord les décrets Millerand de 1899, en second lieu la loi sur le salaire minimum des ouvrières à domicile du 10 juillet 1915, enfin la loi du 11 juin 1917 sur l'application de la semaine anglaise dans l'industrie du vêtement.

3.2. Les "décrets Millerand" du 10 Août 1899

Il peut paraître surprenant de considérer ces décrets de 1899 comme occupant un rôle clef à l'origine de la réglementation en matière de conventions collectives. On peut en tout cas remarquer que les auteurs de la première décennie de ce siècle ne s'y réfèrent guère dans les débats qu'ils ont sur ce thème. Ni Millerand lui-même qui préside les débats animés de l'association nationale Française pour la protection légale des travailleurs ni Arthur Fontaine qui participe à ces débats ne font référence à cette expérience originaire à laquelle ils furent, l'un et l'autre étroitement mêlés, l'un en tant que Ministre, l'autre comme Directeur du Travail.

En fait c'est avec la mise en place de l'industrie de guerre et face plus particulièrement au problème de la fixation de la rémunération des ouvriers mobilisés que ces textes de circonstance seront réactivés. Mais on peut constater qu'ils le seront d'une façon quelque peu détournée. Dans leur économie interne ces décrets ont pour objectif d'éviter que la concurrence entre les entreprises ne se traduise en pression à la baisse sur les salaires. Ils seront utilisés parce que leur mise en oeuvre permet l'énonciation d'un accord de salaire reconnu équitable par les membres de la profession. Ce décalage est d'autant plus manifeste que lorsque leur effet protecteur deviendra véritablement efficace, c'est à dire lorsque la pression sur les salaires ne sera plus un élément de la concurrence entre employeurs recherchant l'adjudication des marchés de matériel de guerre, l'Etat mettra fin à leur utilisation par une décision unilatérale et procédera directement à la fixation des salaires (Décision du 16 Janvier 1917).

Deux effets importants de l'application des décrets Millerand doivent cependant être soulignés, en ce qu'ils marqueront pour la suite la structure du système français de relations professionnelles. Tout d'abord, ils énoncent une définition pragmatique des coalitions pour la négociation collective. En effet ils articulent clairement l'unité de négociation concernée sur le fait que les entreprises sont concurrentes les unes des autres sur le marché des produits finaux, et non sur la base d'une identité de métier. En ce sens ils sont bien les textes fondateurs de la notion de branche. Et de ce fait ils contribuent à orienter la structuration des modes d'identité collective et de solidarité pertinents pour la négociation.

Le second élément est encore moins souvent relevé par les observateurs. En imposant aux entreprises qui soumissionnent à l'adjudication de marchés publics le respect de clauses négociées à l'extérieur de l'entreprise, les décrets du 10 août 1899 définissent une première pratique de l'extension : en effet, des clauses négociées vont alors s'imposer aux acteurs sans que l'on ait à savoir si des représentants de l'entreprise concernée ont effectivement participé aux négociations en question. En corollaire, les négociateurs vont alors engager des collectivités plus larges que celles constituées par leurs mandants. Le mode de désignation des représentants à la négociation collective se fonde sur le fait qu'il s'agit d'élus au Conseil de Prud'hommes et non sur la représentativité des organisations auxquelles ils appartiennent. En quelque sorte, le produit de leur négociation est reconnu comme légitime du fait qu'ils sont en quelque sorte des "notables de la profession" reconnus et non des représentants d'organisation. Et les décrets prévoient encore que ce sera à l'Etat qu'incombera le rôle d'avaliser et de faire respecter de tels accords privés. L'une des conséquences notables de ce choix initial sera que, contrairement à la pratique anglaise, la législation française ne se souciera guère de codifier et de contrôler les procédures collectives d'approbation des accords par les mandants.

Au cours des débats de l'Association Nationale Française pour la Protection Légale des Travailleurs, certains orateurs avaient souligné l'opposition de syndicalistes à une telle conception de l'extension qui risquerait de conduire à une certaine démobilisation ouvrière. Le rapporteur Fagnot s'était fait le porte-parole de cette position et avait souligné que toute amélioration durable de la situation ouvrière ne pouvait se fonder que sur la mobilisation des salariés directement concernés : "En imposant la convention collective, la loi endormirait les volontés, les énergies ouvrières. Elle émousserait l'effort, rendrait le dévouement presque inutile, énerverait l'esprit de solidarité chez les travailleurs [...] Certains syndicalistes, ceux qui demandent que les cieux se rapprochent de nous, soutiendront peut-être une opinion contraire. Les leaders syndicalistes qui ont pratiqué les conventions collectives, qui en connaissent les difficultés, qui en ont signées, ne demandent pas, je crois, que la convention collective puisse engager ni les employeurs, ni même les employés qui, directement ou par mandataires, n'auront pris aucune part à sa conclusion." (Association..., p. 108-109)

La réglementation de guerre énoncée par le Ministère au fur et à mesure que les problèmes lui apparaissent, apportera certains compléments et précisions d'interprétation à la formulation de départ de ces décrets. Nous en citerons ici quatre points particuliers qui permettent de mieux spécifier les conceptions de l'identité collective et des solidarités effectives mises en oeuvre. D'une part, la définition des régions intervenant dans la modulation des tarifs de salaires (travail de définition signalé dans le Bulletin des Usines de Guerre du 29 Janvier 1917); en second lieu l'exception faite pour les handicapés auxquels les tarifs négociés ne sont pas applicables (Ibid, 19 mars 1917); en troisième lieu l'intégration des travailleurs immigrés dans les salariés couverts par de tels accords (Ibid, 19 mars 1917); enfin, la définition restrictive de l'acteur patronal habilité à signer un accord susceptible d'extension - mais il s'agit là d'une circulaire Loucheur d'octobre 1918 et il est clair qu'en la matière sa politique fut plus restrictive que celle de son prédécesseur (Ibid, 11 novembre 1918).

A travers ces différents textes on voit donc clairement se définir une première conception de l'ensemble pertinent de négociation, de l'identité collective des acteurs participant à ces négociations, et donc de l'équité en matière salariale. L'équité est obtenue par le fait que la négociation se fait en dehors de l'entreprise par des représentants patentés d'un ensemble localement défini d'entreprises concurrentes sur le marché des produits finaux. La solidarité entre salariés n'est donc directement liée, ni à l'organisation de travail, ni au marché du travail;

elle se définit indirectement par les marchés sur lesquels travaillent les entreprises dont ils sont salariés. Une telle position peut satisfaire tout autant les tenants de la position solidariste que ceux de la position syndicaliste.

3.3. La loi sur les salaires des ouvrières à domicile

Il existe cependant des situations dans lesquelles de telles procédures de négociations sont parues insuffisantes. La procédure prévue par les décrets Millerand consistait, à défaut d'accords entre représentants des syndicats ouvriers et des patrons locaux, à faire constater par les inspecteurs du travail le salaire moyen versé dans la région déterminée par les entreprises concernées. Or, comme le remarquent un certain nombre d'observateurs (Pirou 1913 et références qu'il donne sur ce point), un tel constat peut conduire à "sanctionner une inéquité", notamment dans le cas des ouvrières à domicile qui ne parviennent pas à s'organiser collectivement et dont les salaires moyens demeurent anormalement bas. Au delà de la question de pure équité, de telles situations provoquaient des désordres sociaux : Brun et Galland y voient l'un des motifs principaux de l'évolution de la législation ouvrière : "Pendant longtemps, la situation difficile des travailleurs à domicile fut la cause de troubles sociaux. L'émeute lyonnaise de 1831 notamment est restée célèbre." (Brun et Galland, p. 461).

Pour régler ce difficile problème un projet de loi, ébauché par Albert de Mun, avait été déposé sur le bureau de l'Assemblée dès 1911. Il aboutira finalement à la loi sur le salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement du 10 juillet 1915. Ce salaire doit être fixé de façon à ce que les revenus de l'ouvrière travaillant à domicile soient comparables à ceux de l'ouvrière en atelier pour la même profession ou pour une profession similaire dans la région. De plus l'article 33m de la loi stipule que les dispositions ainsi arrêtées "pourront, après avis du conseil supérieur du travail, et en vertu d'un règlement d'administration publique, être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33".

La procédure ainsi prévue se fonde sur une conception différente de l'identité collective des ensembles auxquels sont appliquées les réglementations salariales négociées. Ici la notion d'extension est largement plus déployée que dans le cas des décrets Millerand. Dans ceux-ci l'équité consistait à organiser la confrontation collective entre partenaires directement impliqués dans l'activité de production. Dans cette nouvelle configuration, la préoccupation d'équité conduit à imposer des solidarités qui ne se manifesteraient pas spontanément ou ne seraient guère stables. Ici encore, on peut penser qu'il s'agit au départ d'un texte de circonstance. Les ouvrières à domicile disposaient, en ces temps de mobilisation et d'Union Sacrée, d'une bonne capacité de pression sur l'Etat, principal client final de leurs prestations.

En imposant une telle solution, l'Etat opère un double décalage. D'une part, la notion de branche devient plus floue que la simple collection des entreprises intervenant sur le même marché des produits finaux, et inclut désormais des activités connexes. D'autre part, les solidarités auxquelles il est fait référence pour la construction de l'acteur collectif représentant les salariés ne se fondent plus seulement sur la division du travail dans l'entreprise : les représentants de cette catégorie ne seront pas toujours choisis parmi eux : "Dans des industries où l'organisation syndicale est rudimentaire ou inexistante, où les travailleurs sont exploités et ignorants de leurs véritables intérêts, les représentants et les conseillers experts, désignés par les conseillers prud'hommes, sont d'excellents mandataires des intérêts généraux de la profession" (Oualid et Picquenard, p. 288-289).

3.4. La loi du 11 juin 1917

On signalera plus brièvement la loi du 11 juin 1917 sur le congé hebdomadaire. Encore une fois, il s'agit d'un texte de circonstances, ou plutôt du fait que l'agitation ouvrière des travailleuses de la confection parisienne conduit à accélérer le processus d'adoption d'un texte de loi perdu dans les méandres de la procédure législative.

L'innovation majeure qu'introduit ce texte est le fait que, dans cette nouvelle procédure, pour parvenir à l'énoncé de la norme d'équité, l'Etat ne se contente plus de contrôler ou de fixer la procédure de négociation, mais qu'il la définit lui-même et ne laisse plus aux partenaires sociaux dans la négociation que le soin d'en fixer les modalités précises d'application. La loi "demande aux accords collectifs de parachever l'oeuvre du législateur, en réglant les modalités d'application, trop diverses pour que la loi puisse en connaître et trop souvent révisibles pour que leurs modifications soient soumises au lourd et lent mécanisme de la procédure parlementaire ordinaire. Les groupements professionnels d'intéressés deviennent ainsi des législateurs au second degré." (Oualid et Picquenard, p. 292-293)

Dans un tel mouvement, l'Etat s'introduit donc comme un partenaire incontournable de la définition des conditions de travail dans la branche. Il s'arroge même la possibilité de dire l'équité et de confiner les autres protagonistes dans une position seconde. Ce que faisant, il introduit la possibilité d'une troisième définition de la solidarité et de l'identité collective : celle-ci se constitue dans la mobilisation pour organiser la pression sur l'autorité étatique. Et l'on sait bien, notamment pour ce qui concerne la constitution de l'acteur patronal, combien ce rapport à l'Etat peut être structurant des identités collectives d'acteur dans le système français.

4. HÉRITAGES ET RÉCURRENCES

Dans la succession historique des textes législatifs régissant les conventions collectives de branche dans le système français de relations professionnelles, la possibilité de l'extension n'apparaît formellement que tardivement avec le texte de 1936. A partir de ce moment il devient juridiquement possible que les stipulations contenues dans le texte négocié deviennent applicables à des acteurs qui n'étaient ni présents ni directement représentés à la négociation. C'est avec une telle mesure que le système français se distingue le plus nettement de la situation qui prévaut dans nombre de pays étrangers et notamment dans ceux où domine le principe de l'accréditation dans lesquels les négociateurs doivent faire la preuve de leur représentativité directe des acteurs concernés par la négociation.

Pourtant, il serait inexact de déduire que le système français se modifie fondamentalement à cette date. Au contraire, nous avons montré que c'est dès les débuts de ce siècle et surtout au cours de la Première Guerre Mondiale que cette orientation du système de représentation des acteurs a été prise par les protagonistes. Et qu'une telle orientation repose sur la conjonction de préoccupations d'ordre politique et sur le maintien de principes d'équité.

Pour autant, l'analyse des textes de base montre bien que les conceptions utilisées pour cerner l'équité ou les solidarités à la base de la définition des acteurs ne sont ni homogènes ni fixées. L'ambiguïté, voire l'ambivalence des textes de référence renvoie à un certain flottement dans

la définition des rôles et des fonctions attendues des différents acteurs. Constamment le système français de relations professionnelles jouera sur ce flottement dans la définition des conventions collectives. Loi de la profession, elle est d'abord et avant tout le moyen de garantir un minimum social plutôt que d'organiser une véritable dynamique professionnelle. Les acteurs sociaux, plutôt que de prendre leur pleine autonomie et d'organiser véritablement l'économie industrielle de la branche concernée se contenteront, avec la bénédiction de la puissance tutélaire qu'est l'Etat, d'exercer par délégation un rôle de protection sociale.

De ce fait les définitions concrètes des limites de branches pour la négociation restent hybrides et mal précisées. Dans certains cas elles correspondent à des ensembles homogènes et dynamiques mais dans d'autres, au contraire, par le biais de l'extension, c'est la couverture sociale de secteurs mal organisés qui est visé.

Cette ambivalence se retrouve dans l'analyse que l'on peut faire des rôles et places dévolues à chacun des acteurs dans les différents sous-systèmes de relations professionnelles français. Le syndicalisme, tout en restant une association volontaire se définit par une fonction de représentation de l'ensemble des salariés et non seulement de ses adhérents. Les représentants patronaux dans les négociations de conventions collectives établissent leur ligne de défense sur la position des entreprises marginales de la branche, qui sont rarement directement représentées autour de la table de négociation. Quant à l'Etat, tout en reconnaissant l'autonomie de la négociation, il ne parvient pas à s'en désintéresser et conserve un rôle moteur dans la plupart des négociations.

Au delà de cette difficulté à cerner précisément une logique unique dans la définition des branches pour les conventions collectives, l'examen de l'histoire des débats et controverses autour de la mise en place du système français de relations professionnelles amène donc à souligner plusieurs causes des difficultés qu'il connaîtra par la suite pour se développer. Dès 1935, Laroque en identifie trois, "d'ailleurs étroitement liées : Le développement de la législation sociale ; La résistance patronale ; La faiblesse des syndicats ouvriers" (Laroque, p. 20). Pour une large part, nous avons voulu montrer ici que de telles difficultés sont étroitement liées à l'ambivalence et aux hésitations des définitions conjointes des principes d'équité et des modes de solidarité qui sont au fondement de la définition des acteurs dans le système.

Bibliographie citée

- ASSOCIATION NATIONALE FRANCAISE POUR LA PROTECTION LÉGALE DES TRAVAILLEURS : *Le Contrat de travail Examen du projet de loi du gouvernement sur le contrat individuel et la convention collective*, Paris, F. Alcan, 1907.
- BOUGLE C. : *Socialismes français, du "socialisme utopique" à la "Démocratie Industrielle"*, Paris A.Colin, 1946 (1^e Ed., 1932).
- BRUN A., GALLAND H. : *Droit du travail*, Paris, Sirey, 1958
- BULLETIN DE LA SOCIÉTÉ D'ÉTUDES LÉGISLATIVES
(la question du "Contrat de travail y est répertoriée comme la question N°9. Une commission est formée en 1904 et les débats ont lieu jusqu'en 1908).
- BULLETIN DES USINES DE GUERRE
(Hebdomadaire publié par le Sous Secrétariat de l'Artillerie et des Munitions à partir du 1 Mai 1916, puis par le Ministère de l'Armement à partir du 18 décembre 1916. Cesse de paraître le 23 décembre 1918).
- BUREAU P. : *Le contrat de travail. Le rôle des syndicats professionnels*, Paris, F.Alcan, 1902.
- DUGUIT L. : *Le droit social, le droit individuel et la transformation de l'Etat*, Paris, F.Alcan, 1908.
- DURAND P. : "Le dualisme de la convention collective de travail" In *Revue Trimestrielle de Droit Civil*, 1939, p. 353 et sqs.
- DURKHEIM E. : *De la division du travail social*, PUF, 1978,(1^e Ed. 1893).
- GIDE C. : *Economie sociale. Les institutions du progrès social au début du XX Siècle*, Paris, Larose, 1905.
- HALEVY E. : "Les principes de la distribution des richesses" In *Revue de Métaphysique et de morale*, T.XIV, 1906, N°4, p. 545-595.
- HUBERT VALLEROUX P. : *Le contrat de travail*, Paris, A Rousseau, 1904.
- JAY R. : "Le contrat collectif de travail", In *Revue d'Economie Politique*, T XXI, 1907, P. 561-583 et 649-671.
- KOCHAN T. A., KATZ H.C., MACKERSIE R.B. : *The transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books, 1989.
- LAROQUE P. : "Les conventions collectives de travail" *Rapport au Conseil National Economique*, In Journal Officiel de la République Française, 3 Janvier 1935.
- MERRHEIM A. : "Rapport sur les Lois ouvrières en projet", In *1906 Le congrès de la Charte d'Amiens*, Institut CGT d'Histoire Sociale, Paris, 1983, p. 249-256.
- OUALID W., PICQUENARD C. : *Salaires et tarifs*, Paris PUF, 1928.
- PIROU G. : "Intervention légale et contrat collectif de travail" In *Revue d'Economie politique*, T XXVII, 1913, p.733 à 763.
- PIROU G. : *Les doctrines économiques en France depuis 1870*, Paris, A. Colin, 5^e Ed. 1946 (1^e Ed. :1925).
- PIROU G. : *Doctrines sociales et science économique*, Paris, Ed. Sirey, 1929.
- SEGRESTIN D. : *La CGT et les métiers*, Thèse, Paris, CNAM, 1974.

SIMIAND F. : *Le salaire des ouvriers des mines de charbon en France; contribution à la théorie économique du salaire*, Paris, Société nouvelle de librairie et d'Édition, 1907.

SIMIAND F. : Compte rendu de l'ouvrage de C. Gide : "Économie Sociale" In *L'Année Sociologique*, T. IX, 1906, p.516-522.

SMITH A. : *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, 1776, Traduction française, Ed. Gallimard, Coll. Folio, 1990.

Claude DIDRY
Robert SALAIS¹
(IEPE)

L'ÉCRITURE DES CONVENTIONS DU TRAVAIL ENTRE LE MÉTIER ET L'INDUSTRIE, UN MOMENT CRITIQUE :

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES
DE 1936-1937**

Nous voudrions, dans notre contribution, nous replacer en pensée en 1936 et 1937 et explorer comment il est possible de comprendre les accords de Matignon (7 juin), l'accord pilote de la Métallurgie parisienne (publié le 12 juin), la loi du 24 juin, les accords ultérieurs sur les conventions collectives, la procédure d'extension par l'Etat de certains d'entre eux comme **un processus d'écriture collective des conventions au sens de l'économie des conventions qui présidaient à l'activité de travail dans les différents lieux de travail.**

Notre matériau empirique est, à ce jour, constitué des 100 textes d'accords sur les conventions collectives de travail² publiés, après extension, dans le Journal Officiel en 1936 et 1937. Nous en avons lu une trentaine pour rédiger cette contribution³. Ce corpus de textes est donc délimité de façon précise (pour nous comme pour les acteurs de l'époque), par les arrêtés d'extension recensés au Journal Officiel, qui se sont traduits par la publication intégrale du texte de la convention collective. Le texte de la convention étendue est issu d'un parcours en plusieurs étapes : un texte initial est écrit au cours d'une négociation entre représentants de syndicats patronaux et ouvriers couvrant un certain champ "conventionnel"⁴, un avis d'extension est promulgué (dans les faits l'ouverture d'une information qui est ensuite instruite, avec une intervention possible des signataires, et le passage de la convention devant le Conseil National Economique qui examine sa conformité avec les dispositions de la loi) ; le Ministre du travail prend sa décision, engage les syndicats à signer des avenants pour mettre la convention en conformité avec la loi, en suivant les avis du Conseil National Economique ; un arrêté d'extension est promulgué et publié au J.O. Au terme de cette publication⁵ la convention devient obligatoire pour la profession, la localité et la durée mentionnées dans le texte.

1 Claude Didry est chercheur à l'I.E.P.E. et Attaché temporaire d'enseignement et de recherche en sociologie à l'Université de Paris I et Robert Salais est Responsable du Groupement de Recherches "Institutions, Emploi et Politique Economique" (I.E.P.E.).

2 Parfois dénommées contrat collectif de travail.

3 Il nous faudra poursuivre cette lecture.

4 Le plus souvent entre juin et décembre 1936.

5 D'après Pierre Laroque, 1938, p. 372, "au 20 mars 1938, 1034 conventions avaient fait l'objet de demandes d'extension ; 130 seulement avaient donné lieu à l'arrêté prévu par la loi". Au total, "le Ministère du Travail, au 20 mars 1938, avait enregistré 5 702 conventions". La procédure d'extension se traduit donc par une très forte déperdition ; mais cette déperdition est significative. Les conventions écartées ont été principalement ce que le Bulletin du Ministère du Travail nomme les "accords partiels", conclus dans un établissement, et qui, de ce fait, ne respectaient pas les conditions édictées par la loi pour être étendues.

1. CONVENTIONS ENTRE PERSONNES ET CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Il peut sembler surprenant lorsqu'on est habitué à l'abstraction de la plupart des textes contemporains de conventions collectives de travail d'y voir la trace écrite de conventions entre personnes. Nous essayerons de montrer, partie IV, que cette abstraction est le fait d'un modèle particulier de conventions du travail, le modèle de l'"industrie". Que les actes de travail reposent sur des conventions entre personnes qui en construisent et définissent la visée commune est néanmoins clair dans cette citation empruntée à la Convention collective de travail de l'industrie textile cotonnière normande, signée le 16 octobre 1936 et étendue le 8 août 1937. Il s'agit de l'article 2, placé sous la rubrique *Maintien de la production* :

"Les parties contractantes renouvellent leur adhésion aux principes directeurs qui ont servi de base à la convention de 1919.

Ils reconnaissent qu'une collaboration étroite est nécessaire dans le travail ; ce qui implique que les uns et les autres aient une conception large de leurs droits et de leurs devoirs réciproques, ainsi que le sentiment de la solidarité de leurs intérêts. En conséquence :

a) Les délégués des syndicats ouvriers déclarent que leurs efforts tendront à ce que tous les travailleurs s'appliquent à maintenir le rythme de leur production afin que les prix auxquels les marchandises peuvent être livrées à la consommation restent aussi modérés que possible, évitant ainsi de provoquer une hausse excessive du coût de l'existence.

Ils (sic) reconnaissent également que la qualité du travail importe autant que la quantité, et que le prix de revient des produits fabriqués dépend en grande partie des précautions prises au cours de la fabrication, de l'économie apportée par les ouvriers dans l'emploi et la manipulation des matières premières et des articles industriels, ainsi que des soins qu'ils apportent à l'entretien du matériel qui leur est confié ;

b) Les délégués des syndicats patronaux déclarent qu'ils insisteront auprès des industriels pour que le rendement de la production continue à être amélioré par l'aménagement pratique de locaux bien éclairés et bien aérés, comportant une bonne organisation intérieure et une distribution méthodique du travail ;

c) Dans l'examen de toutes les questions qui pourront surgir par la suite il y aura toujours lieu de tenir compte :

1° Des conditions de l'existence de l'ouvrier ;

2° Des conditions de l'industrie pour les employeurs."

1.1. Le domaine des conventions relatives au travail

Sur quoi peuvent porter de telles conventions entre personnes sur les lieux de travail ? Pour avoir l'intuition de ce dont il s'agit, il suffit de se plonger dans la lecture des textes des accords, de leurs articles et de leurs intitulés. On y retrouve systématiquement deux grands domaines. Le premier porte sur les formes de rémunération (par exemple de nombreux textes ont en annexe des tableaux de tarifs par pièce ou produit, ou de taux de salaire horaire minimum par catégorie de travailleur) qui sont rapportées, dans le premier cas à une appellation de métier, dans le second à la catégorie ouvrière (comme ouvrier spécialisé, qualifié, professionnel). Le travail en équipes, la définition du temps de travail ("le travail effectif"

souligne un accord), l'application de la loi des 40 heures et, spécialement, les possibilités de dérogation, l'application ou non des tarifs aux travailleurs à domicile, le travail en dehors de l'entreprise peuvent être adjoints à ce premier domaine. Le second domaine est relatif aux modalités du lien avec l'entreprise : sa création (période d'essai, apprentissage, statut des jeunes), sa persistance (priorité de réembauche après des événements tels que maladie, maternité, service militaire), sa cessation (délai-congé réciproque). Un sort particulier est fait à deux problèmes : le statut des arrêts de travail (arrêt accidentel des machines, mise en route) indépendants de la volonté de l'ouvrier et celui des fluctuations à la hausse (recours aux heures supplémentaires, embauche de temporaires) ou à la baisse (baisse temporaire des horaires, partage du travail, mise en chômage momentané) du volume de travail.

Ce premier domaine porte sur les conventions relatives à la **productivité du travail** et le second sur celles relatives au **chômage**. Le premier règle en effet les rapports entre qualité et quantité du travail d'une part et rémunération d'autre part à travers la définition des formes de rémunération et les appellations du travail. Quant au second, il précise le lien des salariés avec l'employeur, les responsabilités des uns et de l'autre en matière de rémunération et d'usage du temps non travaillé en cas d'aléa, accidentel ou économique.

Cependant, on ne peut identifier les conventions sur lesquelles repose la coordination des actes de travail aux conventions collectives.

Comme nous l'a suggéré Hélène Vérin⁶ le travail, pour la personne qui l'exerce et dans le cours de son exercice, se définit comme "un projet pris entre une attente et un produit". A ce titre, exercé à plusieurs selon la visée commune d'un produit, le travail implique une coordination des attentes entre elles et un ajustement progressif des projets individuels à mesure que la réalisation du produit avance. Si cette coordination s'appuie sur le processus de réalisation du produit et sur les objets présents, seules les conventions qu'ont progressivement formées entre elles les personnes leur permettent d'achever cette coordination dans l'"espace" décisif pour chacun : celui de ses attentes et de ses projets. Ces conventions en acquièrent ainsi un **sens** pour chacun, en rapport avec les actions de travail que les personnes conduisent, qu'il y ait ou non un accord explicite, objectivé sous une forme extérieure. En revanche, les conventions collectives sont des textes d'accord, issus d'un processus social et collectif d'écriture. Certes comme les conventions du travail ont un sens pour les personnes, leur écriture par elles est possible. Mais cette écriture, quand elle a lieu, est une réalité en soi et qui fait effet. En effet qui écrit ? selon quel processus ? avec quels mots ? pour quelles fins ? les conventions n'offrent-elles pas une résistance à l'écriture ? quelle influence a sur leur évolution l'extériorité des conventions sous forme d'un écrit ? qu'est-ce qui est écrit et ne l'est pas ? Il est donc pertinent d'approcher les conventions collectives en les considérant comme une écriture, doublement contextuée par l'époque et le lieu, des conventions du travail.

1.2. La valeur d'un texte ; prendre les textes des conventions collectives comme des faits

Il s'en suit que nous devons avoir à l'égard de ces textes une démarche interprétative différente des attitudes courantes : ni simple reflet immédiat de la "réalité" sous-jacente, ni

6 Rapport de synthèse au second atelier "Le marché du travail", (13 février 1992) du séminaire annuel de l'Association pour le Développement de la Socio-économie (ADSE).

simple habillage de "pratiques" tout autres, sinon même opposées, ces textes ont une efficace propre. Leur efficace procède de leur valeur ; cette valeur est engendrée par l'acte même d'écriture dont ils sont le résultat. Le fait qu'il est le résultat d'un accord⁷ donne en effet à chaque texte sa valeur pour les acteurs qui l'ont négocié et pour ceux qui s'en servent ensuite. La classification des domaines traités, leur désignation, ce qui est traité relativement à ce qui ne l'est pas, l'ordre d'exposition, les termes employés, le contenu des rubriques et leur précision, tout a été pesé, discuté, préalablement analysé, ajusté pour aboutir à un compromis acceptable. Chaque texte porte sur un domaine d'activité dont chaque négociateur a une expérience propre, à des degrés divers différente de celle des autres. Chaque négociateur s'appuie sur cette expérience et entend en porter trace dans le texte de l'accord.

Le fait que l'accord sur les mêmes mots ait été possible révèle que du domaine d'activité considéré se construit une "réalité commune". Chaque acte d'écriture est ainsi contextué par un champ, disons, professionnel qui est celui sur lequel vaut l'accord. Il est aussi contextué par le moment historique, par la configuration que ce moment prend dans ce champ et par le sens que lui donnent ses acteurs. C'est cette contextualisation qui induit le rapport complexe (et variable d'un texte à l'autre), mais effectif que les textes ont avec la réalité qu'ils décrivent et dans laquelle ils s'inscrivent.

1.3. Les modes de révélation des conventions du travail

Mais il y a plusieurs manières de donner et d'assurer la généralité d'une convention pour un espace social. La réalité commune construite par la convention collective s'avère de portée très différente selon le cas. Trois sont concevables ; nous nous demanderons ensuite auxquelles (et comment) empruntent les textes de 1936 :

■ Les usages

Chaque profession se coordonne directement par elle-même à partir d'une sorte de regard intérieur, exclusif de tout autre, dirigé sur elle-même et vers ce qui la constitue, c'est-à-dire sa tradition. Ce sont ce que, selon les textes des accords, on dénomme les "*us et coutumes*", les "*usages*", parfois dits "*locaux*". Dans ce mode d'assurance de la généralité, la profession (le métier, la communauté) **n'a pas besoin de l'écriture pour se coordonner : elle sait**. Chacun connaît les usages et s'en sert comme guide ou référence dans l'action quotidienne ou stratégique : les usages sont un savoir partagé. Chaque profession fait respecter ses usages par des structures de conciliation ou de contrôle qui lui sont propres (celles-ci pourront à cette occasion écrire ces usages pour leurs besoins selon le langage propre à la profession, souvent incompréhensible pour le profane).

■ L'enquête objective

La science sociale produit un questionnement écrit, objectif, identique et reproductible. Elle construit un regard extérieur sur les conventions à l'oeuvre dans le monde social. Le traitement des réponses se fait selon des méthodes scientifiques qu'il est possible d'expliquer et de justifier. Chaque acteur social doit répondre, selon une procédure adaptée, à ce questionnement. Les réponses sont soumises à comparaison. L'assurance de la généralité procède ainsi d'une "*enquête*". Le savoir qui en est issu constituera la matière à partir de laquelle pourra naître,

7 Dans une perspective similaire, Durkheim in Durkheim, 1893, prend le droit de chaque société comme le symbole du type de solidarité auquel se rattache le lien social. Il mentionne aussi, dans le cadre de la solidarité mécanique, le moment critique qu'a représenté l'écriture du droit pénal.

selon un processus politique, un texte qui aura force de loi pour tous les acteurs sociaux interrogés (ou pour une partie d'entre eux, ou avec des modalités variables selon les catégories d'acteurs repérables selon des critères identifiables). Les conventions entre personnes ainsi décrites et écrites se transforment en faits observables. Chaque fait peut ensuite être qualifié selon le questionnement, pour vérifier s'ils s'écartent ou non de la loi. Toute une partie de l'intervention sociale de l'Etat, celle notamment qui a pour objet d'imposer des standards minimaux de protection (par exemple, le salaire minimum) là où il n'y a pas d'usages, ou des lois sociales obligatoires, relève de ce mode de généralité.

■ L'écriture des usages

L'écriture des usages est fait par chaque profession (ou plutôt collectivement par ses représentants) sous sa responsabilité, mais selon un questionnement préétabli et fourni de l'extérieur. Elle permet ensuite au juge ou aux pouvoirs publics, extérieurs à chaque profession, d'examiner les faits dans leur congruence à ces usages écrits et de faire ainsi respecter ces usages. La différence par rapport au mode de généralité précédent réside dans les modalités d'enquête. Pour poursuivre l'image de l'enquête sociale (A. Desrosières, 1989), on peut dire qu'ici celle-ci relève non du questionnaire statistique, mais de l'interview semi-directif où seules sont indiquées les grandes rubriques qui doivent être renseignées. Cependant cette écriture autonome n'est pas neutre dans la mesure où elle doit entrer dans un moule : elle est porteuse, potentiellement, de généralité, d'abstraction, de création de standards impersonnels ; elle peut engendrer un malaise devant la difficulté à classer tel usage dans telle dénomination générale et à le traduire en mots qui soient compris comme il convient par les autres⁸.

2. CONNAISSANCE ET EXPÉRIENCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN 1936

2.1. Le rapport Laroque en 1934

Le mouvement qui, en 1936, mène à la signature de la convention collective de la métallurgie parisienne et au vote de la loi du 24 juin portant modification à la loi de 1919 sur les conventions collectives, témoigne d'un brusque regain d'intérêt, pour une pratique qui semblait tombée en désuétude. Dans son rapport au Conseil National Economique de 1934, P. Laroque souligne, en effet, l'importance du nombre de conventions tombées en désuétude ou dénoncées. Les seuls secteurs, où la part de salariés soumis à une convention collective est significative, sont le livre et les mines. Ces deux secteurs sont aussi ceux au sein desquels la pratique de la convention collective relève de la tradition de la profession, avec, notamment, pour le livre, le fameux tarif parisien de 1843, et pour les mines, la fameuse convention d'Arras de 1891. Le mouvement général de conventionnement qui avait suivi la première guerre mondiale a été, en France, sans lendemain.

Une des causes de ce déclin se trouve dans l'hostilité marquée des organisations patronales. Dans la réponse qu'elle fait à la consultation engagée par Laroque, la Confédération Générale

⁸ La naissance en 1891 de l'Office du Travail a été un moment-clé de recherche de compromis entre ces différentes méthodes de constitution de la généralité. Voir J. Luctani et R. Salats, 1990.

de la Production Française souligne l'impossibilité, pour les directions d'entreprises, de se lier pour une durée de quelques années vis-à-vis de leur salariés, dans une conjoncture économique hautement incertaine. De plus, le recul des conventions collectives s'accompagne, selon Laroque, du développement d'une "*réglementation contractuelle*" des conditions de travail. Ainsi, la négociation s'est transformée en concertation sous l'égide des pouvoirs publics et débouche sur des arrêtés préfectoraux réglementant les conditions du travail pour une industrie donnée, à une échelle locale. Il serait donc injuste, dans cette perspective, d'imputer la désaffectation dont est victime à l'époque la convention collective à la loi de 1919. Les juristes consultés par Laroque notent au contraire que la loi de 1919 fonde la convention collective sur le libre assentiment des parties, tandis qu'en Italie, le régime fasciste a entrepris une réglementation autoritaire des relations professionnelles dans un cadre corporatiste.

Ainsi, pour P. Pic, il convient non pas de transformer la loi de 1919 dans un sens plus réglementaire, mais de veiller au développement de commissions mixtes, ayant pour mission de régler les différends pouvant survenir au cours de l'application d'une convention collective. De telles institutions permettraient de rapprocher durablement les points de vue syndicaux et patronaux et contribueraient ainsi à conforter l'ambition pacificatrice de la loi de 1919. La publication du rapport Laroque en 1934 paraît relativement surprenante dans la mesure où il relève le déclin important des conventions collectives et l'inutilité, voire le danger de leur réhabilitation par une réforme de la loi de 1919. Mais il témoigne que la direction du Conseil National Economique se préoccupe de ce problème, dans un contexte politique troublé. Le regroupement des partis de gauche au sein du Front Populaire, après la crise du 6 février 1934, s'accompagne en leur sein d'une réflexion sur cette institution. Ainsi, d'après Saglio, 1986, la CGTU avait même mis en place des groupes de réflexion sur les conventions collectives, 3 ou 4 ans avant 1936, alors que d'après le rapport de Laroque, ses responsables refusaient cette forme de "*collaboration de classe*" (*sic*). Le rapport Laroque a pu ainsi offrir un bilan, important par la volumineuse réponse patronale, mais aussi pour mettre en contact des militants avec une pratique qu'ils avaient longtemps ignorée.

2.2. La congruence de la convention de la métallurgie parisienne et de la loi de 1936

La loi et le mouvement des conventions sont, en 1936, étroitement imbriqués. Les conventions apparaissent comme une conclusion fréquente aux grèves qui se succèdent à l'arrivée du Front Populaire au pouvoir. Ces mouvements ont été précédés par un mouvement de réflexion intense sur les conventions collectives, au sein des syndicats ouvriers⁹. Il n'y a donc rien d'étonnant à voir la métallurgie, dominée par la CGTU avant la réunification de mars 36, devenir un "*laboratoire*" en matière de conventions collectives. La convention de la métallurgie parisienne est signée le 12 juin 1936. La loi est en discussion à la Chambre dès le 9 juin, au lendemain des accords Matignon, et elle est votée le 24 juin. Au sein de ce mouvement se distingue la figure d'Ambroise Croizat. Il signe, en tant que secrétaire de la Fédération des métaux, les accords Matignon et la convention de la métallurgie parisienne. En tant que député communiste, il est rapporteur du projet de loi.

9 J. Saglio s'est appuyé, pour établir l'existence d'un groupe de réflexion sur les conventions collectives au sein de la CGTU, sur le témoignage de Henri Jourdain, alors permanent syndical dans la métallurgie parisienne.

Sellier et Tiano, 1962, mentionnent l'état d'impréparation du patronat au moment de la signature des accords Matignon et de la convention de la métallurgie parisienne. Une des seules conditions, mais de taille¹⁰, posées par les organisations patronales à la conclusion de la convention de la métallurgie, a été de séparer les négociations sur les ouvriers, des négociations sur leurs collaborateurs* (employés, techniciens, cadres et ingénieurs) pour lesquels un avenant prévoyait une convention ultérieure. Le champ de la convention est donc plutôt d'origine syndicale et constitué à partir d'un cadre général et de revendications ouvrières exprimés par des délégués au sein des usines en grève. J. Saglio, 1986, retrouve dans le texte des similitudes avec les arrêtés pris par A. Thomas, Ministre de l'armement, en février 1917. Ainsi, la convention parisienne reprend un découpage en zones, autour de Paris, zones affectées d'un coefficient minorateur, permettant d'adapter les salaires parisiens, présentés par la convention, au coût inférieur de la vie dans les banlieues. Sous le désordre apparent de la classification salariale fixée par l'article 19, apparaît une classification systématique, "*autour de grandes catégories*", fondée notamment sur la distinction entre "*manoeuvre*", "*manoeuvre spécialisé*", "*ouvriers spécialisé*" et "*ouvrier qualifié ou professionnel*" (le sens des deux dernières catégories étant précisé au début de l'article 19) qui se rapproche de la classification des textes négociés autour de la fin du premier conflit mondial, dans le domaine de l'armement et dans le cadre plus général de la métallurgie¹¹. C'est la classification selon le "*système de points de repère*". Elle a la faveur de représentants patronaux tels que E. Villey (cf. son rapport de 1937, cité par Saglio, 1986). La proximité avec la sphère étatique, dans laquelle se déroulent les négociations de 1936, est congruente avec une logique de classification qui doit beaucoup à l'action de l'Etat au cours du premier conflit mondial.

La nécessité de produire une classification dans des délais très courts aurait dû encore accentuer le poids de la logique des points de repère. Cependant cette logique a dû composer avec une autre logique en matière de classification : la logique du catalogue. Cette logique consiste en une énumération des postes et occupations, et loin de se soumettre à un système de points de repère, elle se juxtapose à lui et le complète. Il resterait à savoir la mesure dans laquelle les responsables syndicaux de 1936, particulièrement ceux qui négocient à Matignon, ont comme texte de référence la convention de la métallurgie de 1919 et les arrêtés Thomas de 1917. Jusqu'à quel point en 1936 l'horizon de la réunification syndicale se fonde-t-il pour ses responsables, sur la fédération des ouvriers métallurgistes et sur son activité au cours de la première guerre mondiale (à un moment où son secrétaire général, A. Merrheim s'engageait activement dans la signature de conventions) ?

Quoiqu'il en soit, nous sommes loin des catégories Parodi d'après la seconde guerre mondiale, qui subsument l'ensemble des occupations ouvrières sous la distinction entre ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés. Dans la convention de la métallurgie parisienne en 1936, les catégories générales d'OP et d'OS n'ont que des applications particulières, dans la succession des appellations originelles de professions. Elles disparaissent presque complètement dans les avenants consacrés à certaines productions particulières. Le rapport patronal de 1937 précité impute le recours à une telle logique de catalogue, à la "*pratique (qui) a prouvé, tant de la part des employeurs que de la part des ouvriers, une tendance absolument marquée à rechercher une spécialisation très poussée dans la nomenclature des professions prévues à la convention : tendance en faveur de ce qu'on pourrait appeler la méthode du "catalogue" par opposition à la méthode*

10 Sur l'importance de cette distinction, pour la formation du groupe des cadres, voir Boltanski, 1982.

11 L'accord de la métallurgie parisienne du 17 juin 1919 porte sur les manoeuvres, manoeuvres spécialisés et professionnels.

des "points de repère". La logique du "catalogue" relève donc, au même titre que la logique des "points de repère", d'une convention (au sens de convergence intellectuelle, proche du sens que l'économie des conventions donne à ce terme) établie sur le lieu de travail, que partagent patrons et ouvriers. La logique du "catalogue" apparaît ainsi comme un élément "incongru" en regard de la logique des "points de repère" et elle est, à ce titre, dénoncée comme retour à des "particularismes professionnels" par l'auteur du rapport patronal de 1937. Cette pluralité de "logiques" ne doit pas nous conduire, cependant, à l'exclusion d'une logique à partir de l'autre. Elle témoigne plutôt du caractère composite de la métallurgie parisienne, au sein de laquelle coexistent des secteurs plutôt "compatibles" avec la logique des points de repère, comme les automobiles Citroën, et des secteurs plutôt compatibles avec la logique du catalogue, comme l'aviation. L'intrusion de la "logique du catalogue", au sein de la convention des ouvriers métallurgistes de la région parisienne, témoigne aussi du caractère relativement décentralisé du projet de convention, construit, semble-t-il, dans le cadre syndical, après consultation des délégués élus par les comités de grève de chaque usine. Dans cette négociation, comme dans les conventions des autres secteurs, un nombre important de délégués élus, et encore plus de grévistes, ignoraient tout de l'activité syndicale. La grève, puis la négociation de la convention collective ont précédé pour eux l'adhésion syndicale, ou du moins l'ont guidée. Une telle situation est proche de celle des grévistes des années 1880, qui découvraient alors ce moyen d'action, en dehors de toute centralisation syndicale : à l'époque, de façon analogue, la conclusion d'un contrat collectif précédait souvent la fondation du syndicat¹².

2.3. Le modèle proposé par la loi du 24 juin 1936, pour l'écriture des conventions

La loi du 24 juin 1936 impose aux conventions collectives une certaine forme, en leur soumettant un ensemble de matières à aborder. Dans cet ensemble, on peut distinguer des articles qui reprennent certaines dispositions légales. Ainsi, les dispositions sur le droit syndical et l'élection d'un délégué du personnel reprennent le texte des lois qui les régissent. Les articles régissant les procédures de révision de la convention collective et les procédures de règlement des différends seront, dans la même perspective, relativement uniformes d'une convention à une autre, instaurant un préavis de dénonciation de la convention collective, ou des commissions paritaires pour régler les différends. La loi, en revanche, va susciter l'initiative des parties à la convention collective dans les domaines suivants qui sont, chacun, un enjeu central des conventions relatives à la productivité et au chômage :

■ "les salaires minima par catégorie et par région".

Cette disposition donne aux signataires une certaine initiative, en ce qui concerne la dénomination des catégories et la délimitation de la région. De plus, elle ne règle pas la forme du salaire : salaire aux pièces, comme dans les anciens tarifs ou salaire au temps plus conforme à une convention de nature "industrielle". Dans les faits, cependant, il semble que les conventions collectives étendues aient dû fixer des taux horaires minima, quitte à "traduire" les tarifs aux pièces en taux horaires. Cette "traduction" marque sans doute les difficultés de la convention collective à saisir les traits de certaines conventions du travail (convention du travail interpersonnelle notamment, marquée par un salaire évalué selon le produit du travail). Elle a donné lieu à l'instauration d'un certain nombre d'institutions (du type commission

12 Sur cette question, voir Michèle Perrot, 1974.

paritaire) pour réaliser de façon consensuelle cette conversion. Cette disposition de la loi peut aussi susciter l'évocation de certaines règles de travail, en vue de discerner les frais qui reviennent à l'entrepreneur et ceux qui reviennent au salarié : il en est ainsi, par exemple, du petit outillage dans le bâtiment et les travaux publics, dont la propriété est laissée à l'ouvrier, mais dont l'entretien et la responsabilité sont confiés à l'entrepreneur.

La loi des quarante heures, prévue par les accords Matignon et votée le 21 juin 1936, est un facteur qui impose une délimitation du travail dans le temps et qui, de ce fait, influe sur la règle de salaire. Elle incite les parties à définir le salaire par rapport au temps, et de plus à expliciter, dans les secteurs qui les ignorent, les limites temporelles du travail et à poser par la même occasion le problème des heures supplémentaires. Les conventions collectives reprennent ainsi, avec cette loi, le principe de la "*réglementation contractuelle*", présenté par Pierre Laroque, à propos de la loi de 1919 sur les huit heures par jour. La loi a, de plus, donné lieu au cours des années 1936 et 1937, à la publication d'une réglementation professionnelle détaillée pour en régler l'application (réglementation qui, en un sens, fait double emploi avec les conventions étendues, ou qui a pu les compléter dans les secteurs où peu de conventions ont été étendues). La loi sur les 40 heures a pu aussi tirer les conventions collectives vers une règle de travail au temps, rapprochant celles-ci des conventions du travail industriel.

■ le "*délai-congé*".

Cette disposition reprend la loi d'avril 1928 qui rendait obligatoire les usages ou, à défaut, les stipulations des conventions collectives. Mais elle se distingue de cette loi en rendant obligatoire, dans les conventions étendues, l'explicitation des règles en matière de délai-congé.

La convention collective cesse ainsi d'être un pis-aller en cas d'absence d'usages professionnels locaux. Elle devient la loi de la profession¹³ et confère aux usages une valeur normative, soit en les explicitant, soit en les mentionnant (en matière salariale, l'explicitation est générale et sans doute nécessaire, à l'inverse du délai-congé). Ainsi, les conventions collectives vont, dans certains cas, fixer des délais-congé quantifiés ou dans d'autres cas, s'en remettre aux usages professionnels locaux, voire fixer des délais très brefs (une heure dans certaines conventions du bâtiment et des travaux publics).

Le délai-congé ne se limite pas au préavis qui précède l'annonce de la résiliation du contrat individuel de travail. Il suscite aussi l'explicitation des règles en matière d'embauche et de période d'essai.

La loi de 1936 fournit donc une sorte de "*modèle*" de la convention collective aux syndicalistes, et suscite au sein du mouvement gréviste de mai-juin, un ensemble d'accords¹⁴. Ce modèle se traduit par l'imposition de certaines normes et de certaines questions aux négociateurs¹⁵. En ce sens il pourrait induire une certaine "*standardisation*" des conventions collectives, selon une forme relativement industrielle. Cependant au regard de la législation actuelle, ou de la loi de 1950, ce modèle d'écriture est composé de dits et de non-dits, et, pour ce qui est dit, d'énoncés plus ou moins généraux. Il participe d'un compromis complexe entre les deux modèles de généralité évoqués, que sont l'enquête d'Etat et l'écriture des usages. Il va devoir être utilisé, dans différents lieux et activités, par des négociateurs qui font partie d'univers de travail dont les conventions peuvent être a priori et sont souvent très différentes de celles à l'oeuvre dans

13 Voir la communication d'A. Lyon-Caen sur cette question.

14 J. Saglio mentionne aussi le modèle que l'*Humanité* avait publié courant mai-début juin, à l'usage des grévistes.

15 Le terme d'"imposition" doit être ici entendu dans le sens que lui donne P. Bourdieu lorsqu'il parle des sondages dans "*L'opinion publique n'existe pas*", in *Questions de sociologie*, 1984.

la métallurgie parisienne. La liberté relative laissée par le modèle aux futurs signataires donne donc aux conventions collectives signées sous le régime du 24 juin 1936 un intérêt particulier pour comprendre les conventions du travail de l'époque dans leur diversité.

En adoptant la perspective des premiers théoriciens de la convention collective (dont les discussions, antérieures à la première guerre mondiale, ont mené à la loi de 1919), celle-ci ne pouvait pas permettre d'accéder immédiatement aux différentes formes des conventions du travail, dans la mesure où elle représentait un accord particulier distinct par nature des usages locaux. Pour les tenants de la thèse contractuelle du mandat (cf. le rapport de Clément Colson en 1907 devant la Société d'Etudes Législatives) comme les représentants signataires ne sont mandatés que par les adhérents de leurs organisations, la convention ne s'appliquera qu'entre les adhérents de ces organisations ; le projet de la société d'études législatives exclut ainsi l'éventualité d'une application de la convention entre un syndiqué (patron ou ouvrier) et un non-syndiqué, et a fortiori, l'application de la convention entre non-syndiqués. Cette disposition évite aux patrons non-signataires d'avoir à déroger explicitement à la convention dans les contrats individuels, ou d'avoir à mentionner les stipulations de la convention collective pour y déroger dans le règlement d'atelier : cela aurait, autrement, représenté un encouragement aux revendications ouvrières difficilement conciliable avec la vocation pacificatrice que les juristes de la Société d'Etudes Législatives assignaient à la convention collective.

2.4. De la conciliation à l'arbitrage : les deux sens d'une institution

Lors de sa présentation, le projet de loi qui aboutit au vote du 24 juin, suscite, à la Chambre, un certain nombre de réactions, au cours de la séance du 11 juin. A. Croizat, le rapporteur du projet, reprend les points modifiés par rapport au projet initial déposé par le président du conseil, L. Blum, qui ont été sans doute le plus vivement débattus. Le premier point porte sur les modalités de réunion de la commission mixte en vue d'élaborer la convention : la première rédaction de l'article 31 laissait au Ministre du travail, en cas de demande syndicale, le soin d'apprécier l'opportunité de réunir une commission mixte. Dans la rédaction définitive, la loi dispose qu'"à la demande d'une organisation syndicale, patronale ou ouvrière intéressée, le Ministre **provoquera** la réunion d'une commission mixte". Ainsi rédigé, l'article fait de la loi une ressource que peuvent mobiliser les syndicats.

Les discussions les plus vives ont porté sur l'article 31 vb, qui, dans le projet gouvernemental, prévoyait que "*en cas de différend le Ministre du travail peut, à la demande d'une des parties, trancher ceux-ci*" (rapport Croizat). Selon Croizat, les membres de la commission ont estimé "*plus sage et plus raisonnable*" que le Ministre exerce son autorité en vue de la conciliation. Cette discussion atteste que la solution de l'arbitrage obligatoire a été délibérément écartée. La procédure d'arbitrage obligatoire est, en France, assombrie par les perversions du régime fasciste. L'arbitrage obligatoire que rend possible la première rédaction de l'article 31 vb, est repoussé tout à la fois par le député communiste Monmousseau (membre de la commission, et rédacteur de la vie ouvrière en 1934) et le député socialiste A. Philip au cours des travaux préparatoires. L'article 31 vb dispose finalement qu'en cas de persistance du différend le "*Ministre doit, à la demande d'une des parties, intervenir pour aider à la solution du conflit*". Ainsi, les commissions mixtes ne sont plus tenues d'arriver à une solution du différend. Sous cette forme, la loi ouvre la voie à une écriture relativement "*décentralisée*" des conventions collectives ; elle se présente aussi, comme une ressource mobilisable par les organisations syndicales et, dans cette perspective, l'absence de conventions, ou de conventions conformes aux dispositions de la loi du 24 juin, est elle aussi significative.

Le vote de la loi du 31 décembre 1936, instaurant un arbitrage obligatoire, marque un point de rupture, dans la signification des conventions collectives conclues au cours de l'été 36. Cette loi répond aux préoccupations de Léon Jouhaud, soucieux d'éviter les grèves sporadiques et incontrôlées qui se développent. Dans ce cadre, l'écriture des conventions collectives n'est plus, en elle-même, à l'ordre du jour ; il s'agira bien davantage de "*rationaliser*" les conventions écrites, quand celles-ci ne sont pas dénoncées, en leur donnant, notamment, une dimension nationale, pour les rendre plus compatibles avec les impératifs d'une politique économique. La rupture qu'implique cette loi trace pour nous la limite de notre *corpus* ; nous nous appuyons sur le texte des conventions signées au cours du second semestre 1936 et qui, après extension, ont en général été publiées au JO de 1937¹⁶.

3. LES RÉSULTATS PROVISOIRES DE NOTRE LECTURE : SOUS L'UNICITÉ DU MODÈLE, LA VARIÉTÉ PERSISTANTE DES CONVENTIONS DE PRODUCTIVITÉ ET DE CHÔMAGE

Les articles obligatoires imposés par le modèle (droit syndical et délégués ouvriers) sont d'une écriture très proche d'un accord à l'autre. De même, tous les accords prennent l'entreprise comme forme de référence pour l'activité de travail, y compris pour juger de ce qui s'en écarte comme le travail à domicile. En revanche, notre surprise a été grande devant la variété que présente l'écriture des conventions de productivité et de chômage à la lecture des articles des accords qui peuvent leur être rapportés. D'un accord à l'autre, les questions traitées, les détails donnés, les règles écrites, le vocabulaire varient, signe d'une prégnance forte des conventions à l'oeuvre dans les champs d'activité et de trajectoires historiques spécifiques. Le modèle n'est pas strictement respecté. Il n'avait certes là pas à l'être ; cependant on connaît la force qu'aurait un modèle pour ceux qui n'auraient eu aucune motivation à entrer dans un processus d'écriture visant à transcrire ce qui se passait dans leur champ d'activité. Cela ne s'est pas passé ainsi. On doit en conclure que les proximités qui apparaissent sont d'abord des rencontres, témoignant de l'existence de conventions du travail proches de celles codifiées dans le modèle (par exemple dans la chimie) ; et, réciproquement, que les différences entre textes soulignent les différences entre conventions du travail.

3.1. Les deux conceptions de l'accord susceptibles d'un écrit : la communauté de personnes, la négociation collective

On ne saurait cependant en rester à ce constat de la variété, d'autant que la lecture induit progressivement dans l'esprit du lecteur la tentation d'agencer deux modèles polaires d'accord, deux écritures des conventions du travail. L'une est nommée par nous du "*métier*", l'autre de l'"*industrie*". Pourquoi y aurait-il une telle opposition au sein de textes écrits d'accords, alors que l'analyse des conventions du travail théoriquement concevables (R. Salais, 1991 a et b) nous conduit à au moins trois types purs de conventions du travail : les conventions interpersonnelles mobilisées au sein d'une communauté de travail et dont l'exemple est la communauté de métier ; les conventions marchandes ; les conventions industrielles qui

16 Si des conventions de 1936 n'ont pas été étendues en 1937, c'est souvent parce qu'était intervenue, entre temps, une dénonciation de la convention.

mobilisent un travail rationnellement organisé selon des catégories abstraites et objectivées dans des postes de travail ?

La réponse tient, nous semble-t-il, à la condition qu'au sein d'un ensemble donné de conventions du travail le concept d'"accord collectif" non seulement ait un sens, mais soit présent et fasse partie du langage commun propre à cet ensemble. L'appartenance à une communauté de personnes fonde les conventions interpersonnelles : l'accord collectif est donc constitutif de ces conventions, à tel point même qu'il n'est pas utile de le coucher sous forme d'un écrit (et, peut-être même contraire à l'essence de ces conventions). De même, la "négociation collective" est congruente avec les conventions du travail industriel. La possibilité d'effectuer une description objective et quantifiable du travail et de sa qualité, affranchie des singularités personnelles ou locales, celle, aussi, de mesurer l'aléa économique et de le prévoir débouchent sur une négociation sinon sereine, du moins qui peut justifier de son impartialité. Les acteurs de la négociation peuvent discuter sur des faits, les présenter sous une forme objectivée, débattre de leur méthode d'établissement, et du constat déduire, contrairement, des conséquences : en matière de hausse du salaire, de classification, ... Les conventions du travail industriel connaissent donc l'accord collectif et, typiquement, sous forme écrite et issu d'une négociation collective. Cette proximité entre le statut de l'écrit dans la négociation collective "moderne" et la régulation du travail propre aux conventions du travail industriel suggère même que la "convention collective" en tant que catégorie participe étroitement des conventions industrielles.

3.2. Pondération des conventions collectives : selon le métier, selon l'industrie

Il y a donc quelques arguments pour soutenir que les écrits de 1936, **quand ils existent** (car dans notre approche l'absence de texte a un sens, voir ci-après), participent nécessairement des deux formes : l'accord comme appartenance à une communauté de personnes ; l'accord comme produit d'une négociation entre intérêts objectifs et mesurables. Les modalités de conciliation prévues dans les textes pour régler les conflits ultérieurs d'interprétation semblent refléter elles aussi ces deux conceptions de l'accord. Il en est de même de la place laissée à des négociations ultérieures pour des travaux et des questions nécessitant une connaissance précise et peu formalisables (par exemple la fixation de la longueur de la période d'essai "*dans les cas exceptionnels où les nécessités techniques exigeraient une durée supérieure*"). Dans les conventions les plus proches du "métier" apparaissent des modes de conciliation prévoyant la montée en généralité : "*à l'amiable*" dans l'établissement ; sinon une commission mixte constituée entre les parties contractantes dans les huit jours. *Si la commission trouve une solution ou si elle s'accorde sur le choix d'un arbitre, les parties acceptent d'avance les décisions à venir, s'interdisant tout recours en appel et s'engagent à appliquer la sentence intégralement et sans délai. Si la commission ne peut conclure... les parties contractantes s'engagent à respecter une semaine franche à dater de la notification de l'échec, délai qu'elles considèrent comme se substituant au délai-congé d'usage avant de prendre toute mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail* (Convention de l'industrie textile cotonnière normande).

Ces deux écritures, selon le métier, selon l'industrie, sont présentées dans le tableau 1.

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :
DÉCLIN OU RENOUVEAU ?**

**Tableau 1. Les deux écritures polaires des conventions du travail
à partir de la loi du 24 juin 1936**

		<i>Métier</i>	<i>Industrie</i>
CONVENTIONS DE PRODUCTIVITÉ	Rémunération	Tarif minimum au produit, à la pièce. Taux de salaire journalier. Fiche de salaire. Conversion du travail aux pièces en travail au temps.	Taux de salaire horaire. La fiche de salaire n'est pas mentionnée car elle va de soi.
	40 heures	Dérogations négociées (horaires d'été, d'hiver). Horaires précis applicables aux entreprises d'une région.	Journée de huit heures.
	Propriété outils	Oui. Mention faite que le petit outillage et les fournitures seront désormais à la charge de l'employeur.	Aucune mention.
	Classification	Catalogue des divers métiers.	Points de repère : OQ, OS, manoeuvres (avec éventuellement OQ 1ère catégorie, ..., 3ème catégorie, OS 1ère catégorie).
	Technicien	Non.	Oui.
	Décentralisation	Règlement de certains problèmes (invalides, temps de travail pour certains postes) au niveau de l'atelier.	
	Aire géographique	Ville, cantons, «régions».	Département, France.
	Heures supplémentaires	Uniquement en cas d'urgence ou de danger. Majoration graduelle.	Majoration uniforme.
	3 x 8	Non.	Oui.
CONVENTIONS DE CHOMAGE	Essai	Us et coutumes ; délais quantifiés en jours.	Nombre maximum d'heures.
	Délai - congés	Us et coutumes. Aucun délai.	Lié à une période de paiement, indemnité (cadres) éventuellement ancienneté.
	Apprentissage	Forme spécifique suggérée (pas développée dans la convention).	Obeïssance à la loi (lois des 25 juillet 1919 et 20 mars 1928).
	Jeunes travailleurs	Pas de statut spécial. Après l'apprentissage, salaires adultes.	Statut spécial pour les jeunes pouvant aller jusqu'à 21 ans.
	Vieux travailleurs	} Tarifs dégressifs à négocier au niveau de l'atelier avec le délégué et la direction.	Loi sur les invalides de guerre.
	Invalide		
	Arrêt indépendant du salarié	Possibilité de suspendre le travail et de quitter le lieu de travail. Réembauchage après service militaire (mentionné).	Cette possibilité n'est pas envisagée, ou rarement. Dans certains cas le temps perdu est payé au taux normal (en-deça d'un nombre d'heures).
	Fluctuation à la hausse	Heures supplémentaires.	Travail temporaire, embauche d'extra.
	Fluctuation à la baisse	Baisse temporaire d'horaire. Partage du temps de travail en prévenant les ouvriers suffisamment à l'avance.	
	Interdiction marchandage	Oui.	Non.
Travail à domicile	Clauses prévoyant leur égalité de traitement.		
Interdiction travail pour des particuliers en dehors de l'entreprise	Oui.	Non.	

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :
DÉCLIN OU RENOUVEAU ?**

**Tableau 2. Classement des conventions collectives
selon une gradation allant du métier à l'industrie
(provisoire sur 28 conventions étendues en 1936-1937)**

<i>Champ couvert</i>		<i>Nbre de points attribués</i>	<i>Rang de classement</i>
<i>Activités</i>	<i>Localités</i>		
Guimperies et tissage d'or et d'argent.	Région lyonnaise.	18	1
Bâtiment.	Ville de Rennes.	17	2
Industrie textile cotonnière.	Normandie.	14	3
Fabrique stéphanoise de rubans, velours et tissus élastiques.	Saint-Etienne.	14	"
Armuriers-façonniers à domicile.	Région de Saint-Etienne.	12	5
Coutellerie.	Thiers et sa région.	11	6
Ganterie.	Isère et Savoie.	11	"
Bâtiment.	Haute-Saône (sauf canton d'Héricourt).	10	8
Bâtiment.	Seine-et-Marne.	8	9
Verrerie travaillée au chalumeau.	Seine, Seine-et-Oise, Seine-et-Marne, + 2 arrondissements de l'Oise.	8	"
Bâtiment.	Corrèze.	7	11
Artistes lyriques.	France.	6	12
Tournées théâtrales.	France.	6	"
Bâtiment.	Ain.	6	"
Imprimerie.	France.	4	15
Cuirs et peaux.	France.	4	"
Bâtiment.	Doubs.	4	"
Employés des soieries.	Lyon et agglomération.	4	"
Tissages de soieries.	Sud-Est.	3	19
Coutelleries et industries connexes.	Nogent-sur-Marne.	2	20
Hôtels 1er, 2e, 3e, 4e catégorie.	Nice/Alpes-Maritimes.	2	"
Collaborateurs BTP.	Seine.	2	"
Ingénieurs des installations électriques.	Région parisienne.	-2	23
Industries métallurgiques groupe 4 L.	Thionville est et ouest.	-3	24
Agences de voyage.	Seine.	-4	25
Studios et usines de tirage.	Seine-et-Oise. Seine.	-4	"
Industries métallurgiques mécaniques et connexes.	Région parisienne.	-7	27
Grande industrie chimique et produits dérivés à la pharmacie.	Seine-et-Oise sauf 3 arrondissements.	-8	28

Tout texte devrait *a priori* relever d'une écriture mixte selon un mélange et des degrés variables. On a donc tenté de vérifier la possibilité de les classer, séparément pour les conventions de productivité et de chômage, selon une gradation qui va d'une forme à l'autre. Et de voir ensuite si cette échelle peut être corrélée avec d'autres, la nature du produit des activités économiques correspondantes ou l'émergence de la "branche" comme niveau pertinent de la négociation collective par exemple.

Le classement (provisoire) des conventions collectives dépouillées est présenté dans le tableau 2. On a attribué un point à chaque indice de l'appartenance à l'un ou l'autre modèle d'écriture du tableau 1 ; le score de chaque convention collective est obtenu en soustrayant les points relatifs au modèle de l'"industrie" de ceux du modèle du "métier".

La spécification des produits, pour chaque convention collective (les activités), obéit à une gradation plus ou moins superposable à celle qui ressort de notre analyse, lui apportant du même coup une certaine confirmation. On passe en effet de produits spécialisés, mobilisant des savoirs spécialisés et reposant sur une tradition (par exemple, la coutellerie de Thiers, ou la guimperie lyonnaise, dans le pôle "métier") à une production de série, relativement standardisée, dont la dénomination même n'échappe pas à une certaine standardisation (par exemple les "industries métallurgiques groupe 4 L" au sens de la Statistique Générale de la France, dans le pôle "industrie"). Il est alors possible de penser que le concept de "branche", qui sous-tend une nomenclature préétablie par des organismes statistiques nationaux et reconnue par la loi (A. Jobert et P. Rozenblatt, 1989) entre davantage en congruence avec la production de secteurs qui sont dominés par des conventions proches des conventions du travail industriel¹⁷.

On peut aussi retrouver, dans notre tableau, une certaine opposition entre Paris et la région parisienne d'une part, et la province d'autre part. La région parisienne apparaîtrait davantage comme un lieu de grande industrie, alors que le métier serait l'apanage de régions spécifiques, plus locales en quelque sorte. Cette opposition pourrait être à la source de la forte hétérogénéité d'un secteur tel que le bâtiment. L'influence de la région parisienne s'y fait sentir, en le tirant vers les conventions du travail industriel, alors que, dans une ville telle que Rennes, il conserve un aspect corporatif marqué. Dans ce classement, les conventions nationales, telles que l'imprimerie ou les cuirs et peaux, occupent une position intermédiaire. Cela signifierait que les conventions collectives à dominante industrielle ne sont pas immédiatement des conventions nationales. Pour aboutir à une conclusion plus ferme sur ce point des recherches supplémentaires sont cependant nécessaires. Les conventions nationales se présentent, en effet, comme des "conventions-cadres" qui prévoient des conventions régionales qui régleront notamment les questions de salaire, dans des zones qu'elles définissent. Les accords régionaux qui doivent en résulter seront ensuite étendus, sous la forme d'additifs à la convention nationale.

On peut, de plus, voir apparaître, à travers ce tableau, des formes relativement "typiques" de conventions collectives. Au sein du pôle "métier", apparaît la convention de la guimperie lyonnaise. La convention des armuriers façonniers de la région stéphanoise est, elle aussi, particulièrement typique de ce pôle notamment pour la forme de rémunération, même si elle recueille moins de points que la précédente dans notre classement. Dans le pôle "industriel",

17 Si l'on se souvient que l'industrie naissante et sans tradition est plus propice aux conventions d'établissement qu'aux conventions sectorielles, il sera peut-être plus aisé d'envisager le débat statistique entre branche proprement dite (liée au produit), et secteur (entendu comme un ensemble d'établissements) (cf. B. Guilbert, J. Lagantier, M. Volle, 1971), comme consubstantiel au concept de branche.

la convention de la grande industrie chimique du département de Seine-et-Oise se présente comme une des formes les plus typées en matière de convention du travail industriel. Elle est plus "*industrielle*" que la convention collective de la métallurgie parisienne, dans la mesure où le personnel de production y est intégralement réparti entre les catégories d'OQ, d'OS et de manoeuvre, avec, au sein de ces qualifications, trois catégories ; la convention collective de la métallurgie mêle, en revanche, ces qualifications et l'énumération des métiers.

4. CONCLUSION : TENSIONS ET ABSENCES

Il est donc peu vraisemblable que les conventions collectives, en tant qu'accords écrits, traduisent l'ensemble des conventions du travail existantes en 1936 ; y échapperaient, par exemple, tout ou partie des activités économiques où domineraient les conventions marchande du travail sans qualité. Enfin -dernière conséquence, mais non la moindre- la spécificité historique de 1936 tiendrait, autant que dans les accords de Matignon, dans la pression exercée sur les secteurs, les lieux et les entreprises mobilisant des conventions interpersonnelles à objectiver en les écrivant ensemble ces conventions qui, avant, allaient de soi et relevaient d'une tradition sans cesse réactivée. Ecrire pour mieux et plus rapidement disparaître ou être transformées ? La question reste à étudier. Il est clair néanmoins qu'être contraint à observer selon un regard importé de l'extérieur ses propres conventions, de surcroît selon un modèle en provenance de branches "*modernes*" et urbaines, ne peut manquer de provoquer à terme des effets. Car l'écriture conduit à comparer sa "*réalité*" au modèle et à la réévaluer selon d'autres principes de mesure, non nécessairement favorables. Elle est génératrice de conflits sur la bonne expression des conventions. Elle conduit, comme le souligne J. Goody, 1979, à rigidifier les interprétations, à faire classer "*blanc*" ou "*noir*" chacun des us et coutumes qui pouvaient, auparavant, être mobilisés de façon créative et changeante si la situation l'exigeait.

De fait la tension entre le modèle à dominante "*industrielle*" et les conventions interpersonnelles propres aux métiers est déjà perceptible dans les textes des accords sur au moins trois points. Là, de façon manifeste, le modèle tend à réglementer le métier :

- la recherche d'une délimitation du travail effectif : quels sont les temps qui constituent du travail et doivent être rémunérés et ceux qui n'en constituent pas ? Cette préoccupation est étrangère aux conventions de métier. Elle se traduit dans les textes par l'insistance sur les heures de début et de fin de travail, sur les pauses, sur les temps pris à préparer le travail, à ranger et entretenir le matériel, sur les temps de trajet.
- la recherche d'une équivalence entre le système des tarifs et celui des taux de salaire horaires, allant jusqu'à, dans certains textes, l'établissement d'un "*bordereau d'équivalence*" (Convention collective de la corporation du bâtiment de Rennes). Il s'agit d'assurer la validité générale de la notion de "*salaire minimum*", calculée à partir du salaire horaire et accompagnée, rappelons-le, d'une réglementation stricte des horaires de travail (les 40 heures).
- l'imposition d'une fiche ou d'un bulletin de salaire qui permette à l'intéressé de comprendre le calcul de sa rémunération. Cette exigence rompt avec le climat de confiance qui régit les conventions interpersonnelles ; elle suggère une attitude comptable qui juge les efforts faits ou à faire à l'aune d'un montant de monnaie.

Disant cela, nous n'entendons bien sûr porter aucun jugement de valeur sur le bien-fondé ou non de ces revendications industrielles, ni sur la qualité de l'usage fait, à cette époque, des conventions interpersonnelles (ou des conventions marchandes). Nous leur sommes, en revanche, redevables des informations relatives aux conventions du travail en vigueur dans les champs d'application des accords : leur questionnement a en effet obligé les signataires à révéler ces conventions sous une certaine forme et à prendre parti à leur égard.

Aussi le repérage des lieux (activité économique, produit, lieu géographique) où l'on n'écrit pas devrait être riche d'enseignements. De même celui des lieux où, après avoir écrit, on ne cherche pas à faire jouer la procédure d'extension. Dans chaque cas, deux interprétations de cette absence sont possibles, entre lesquelles notre matériau ne permet pas de trancher. Soit employeurs et travailleurs sont et veulent rester dans l'accord collectif "*communautaire*" en suivant l'adage selon lequel la coutume non écrite de la profession est la meilleure. Soit ils sont dans un univers de conventions où ne peut naître le concept d'accord collectif par exemple, lorsqu'aucune généralité supérieure à l'établissement n'a pu être trouvée. De tels lieux pourraient consister en établissements industriels nouvellement créés, dans des lieux ou des activités hors de toute tradition professionnelle et dans lesquels la négociation collective "*industrielle*" ne se serait pas encore implantée. Ainsi, le Nord se caractérise par une activité conventionnelle hors du commun de juin à septembre 1936 (il arrive en tête loin devant le département de la Seine), alors que le nombre de conventions étendues (du moins jusqu'à la fin de 1937) y est tout à fait réduit.

Bibliographie

- BARBET D., 1991 - retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique, *Genèses*, n°3, mars.
- BOURDIEU P., 1981 - "Décrire et prescrire. Note sur les conditions de possibilité et les limites de l'efficacité politique". *Actes de la recherche en sciences sociales*, 38, mai 1981.
- 1984 - "L'opinion publique n'existe pas", in *Questions de sociologie*, éditions de Minuit, Paris.
- COLSON C., 1907 - *Rapport sur les conventions collectives*, Bulletin de la société d'études législatives.
- DESROSIÈRES A., 1989 - L'opposition entre deux formes d'enquêtes monographie et statistique, *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi* "Justesse et Justice dans le travail", n°33, Paris, Presses Universitaires de France.
- DIDRY C., 1991 - L'émergence du contrat de travail en France au tournant du siècle, *Note interne I.E.P.E.*, 4 avril (auprès de l'auteur).
- DOUCET A-M., 1990 - Histoire d'une verrerie à bouteille avant 1914, Contribution au Colloque "Question du travail et formes d'entreprise" les 19 et 20 octobre 1990 à Pont-à-Mousson.
- GOODY J., 1979 - *La raison graphique*, Paris, Editions de Minuit.
- GUIBERT B., LAGANIER J. & VOLLE M., 1971 - Essai sur les nomenclatures industrielles, *Economie et Statistique*, n°20, février.
- JOBERT A. & ROZENBLATT P., 1989 - Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie, *Document de travail du GIP "Mutations industrielles"*, n°29, mai.
- LAROQUE P., 1934 - *L'organisation des relations collectives de travail en France*, rapport au Conseil National Économique, Bulletin Mensuel du Travail, 1935, janvier, février, mars.
- LAROQUE P., 1938 - *Les rapports entre patrons et ouvriers*.
- LUCIANI J. & SALAIS R., 1990 - Matériaux pour la naissance d'une institution : l'Office du Travail (1890-1900), *Genèses*, n°2, décembre.
- MOSS B., 1976 - *The Origins of the French Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- MOTIEZ B., 1966 - *Systèmes de salaire et politiques patronales, Essai sur l'évolution des pratiques et des idéologies patronales*, Éditions du CNRS, Paris.
- OUALID W. & PICQUENARD C., 1928 - *Salaires et Tarifs, conventions collectives et grèves*, Publications de la dotation Carnegie pour la paix internationale, Presses Universitaires de France, Paris, Yale University Press, New Haven.
- PERROT M., 1974 - *Les ouvriers en grève*, Mouton, Paris-La Haye.
- Revue Économique*, 1989 - Numéro spécial sur l'économie des conventions, Articles de L. THÉVENOT, R. SALAIS, A. ORLÉAN, O. FAVEREAU, F. EYMARD-DUVERNAY, J.P. DUPUY, n°40, (2), mars.
- SAGLIO J., 1986 - Hiérarchies salariales et négociations de classification. France 1900-1950, *Travail et Emploi*, n°27, mars.
- SALAI R., 1991 a) "Flexibilité et conventions du travail : une approche", *Économie Appliquée*, n°2.
- SALAI R., 1991 b) "Incertitude et activité de travail : des conventions du travail à la firme", *Contribution au Colloque sur l'économie des conventions*, Paris, 27-28 mars.
- SELLIER F. & TIANO A., 1962 - *Économie du Travail*, Presses Universitaires de France.

Jeanne SIWEK-POUYDESSEAU
(C.N.R.S.)

LES STATUTS DES PERSONNELS DANS LE SECTEUR PUBLIC

La codification des relations professionnelles dans les secteurs dépendant plus ou moins des pouvoirs publics remonte à la période monarchique en France. Il existait déjà, pour certaines catégories de personnels, des ébauches de règles concernant l'avancement, les rémunérations, les pensions... Le premier statut fut celui des officiers en 1834.

La tendance naturelle des pouvoirs publics était, pour fonctionner, d'avoir un minimum de cohérence mais, en même temps, de conserver le maximum de liberté dans les modes de gestion des personnels. Ces derniers, avant même de s'organiser collectivement, réclamaient aussi une plus grande transparence- la publicité des règles assurant leur régularité- et l'égalité de traitement dans des conditions comparables. Corrélativement, pour asseoir la légitimité de leurs modes d'action, les pouvoirs publics se devaient d'appliquer des règles considérées comme justes, et également de conserver des personnels stables et compétents. Toute l'histoire des relations professionnelles est dominée par cette tension entre la recherche de la légitimité du pouvoir dans une certaine "justice" acceptée par les intéressés et la nécessité de l'efficacité du travail grâce au jugement porté par la hiérarchie sur les individus. Nous n'insisterons pas sur "l'efficacité politique" du système des clientèles, appelé à l'époque favoritisme, et qui fut un facteur déterminant dans la genèse des syndicats du secteur public à la fin du XIXème et au début du XXème siècle.

La demande de réglementation était donc double et avec des objectifs différents. De la part des pouvoirs publics pour mieux contrôler leur personnel ; de la part des agents pour contrôler leur hiérarchie et obtenir des garanties dans tous les domaines : recrutement, avancement, sanctions, maladie, retraite...

C'est ainsi que se sont développés des corps de règles appelés statuts pour les employés des administrations publiques, les ouvriers des arsenaux et des établissements de l'Etat, les agents des compagnies de chemins de fer, les employés des grandes municipalités et, par assimilation, les agents des compagnies de gaz et d'électricité. Entre les deux guerres, toutes ces catégories se sont regroupées dans des cartels des services publics destinés à défendre leurs droits syndicaux et leurs rémunérations face à l'Etat-patron¹.

1 Siwek-Pouydesseau (Jeanne), "Autour des cartels des services publics entre les deux guerres". *Revue d'histoire des chemins de fer*, automne 1990 : 77-82.

On notera que le statut des cheminots de 1920 avait été longuement débattu entre les syndicalistes réformistes et les représentants des compagnies. Il fut transformé en convention collective en 1938, avant d'être à nouveau qualifié de statut des relations collectives après 1950, sans que pour autant son contenu ou son mode d'élaboration ait varié².

Le propre du statut est d'être, juridiquement, de la seule responsabilité publique, sous forme de loi, de règlement ou de convention agréée par l'autorité de tutelle, mais cela ne signifie pas que le texte n'ait pas été préparé de manière négociée avec les représentants des personnels. Le cas du statut général des fonctionnaires de 1946 et du statut des agents d'EDF-GDF est tout à fait probant. Le statut des cheminots comme celui des gaziers et électriciens est, en outre, constamment révisé par une commission comprenant les représentants des personnels³. De même, les statuts des fonctionnaires de l'Etat, des collectivités territoriales et des hôpitaux ont été réactualisés, au début des années 1980, en étroite collaboration avec les organisations syndicales, et toutes les modifications statutaires sont soumises pour avis aux conseils supérieurs paritaires⁴. S'il est vrai que la forme législative de ces textes ne permet pas de les mettre à jour rapidement et facilement, elle présente cependant l'avantage d'avoir une grande stabilité, à l'abri de certaines fougades gouvernementales. Enfin, depuis 1982, les statuts des entreprises publiques peuvent être complétés par des conventions ou accords collectifs- ce qui brouille encore la distinction entre les deux régimes.

D'une certaine manière, les statuts des grands services publics correspondent à la fois au droit du travail pour ce secteur et aux conventions collectives de branches. Après avoir décrit l'évolution des garanties statutaires parallèlement au développement des conventions collectives, nous précisons le contenu plus ou moins diversifié de ces statuts, puis nous constaterons les tendances convergentes des secteurs public et privé.

1. L'ÉVOLUTION PARALLÈLE DES PROJETS DE CONTRATS COLLECTIFS PUBLICS ET PRIVÉS

Les discussions sur les garanties collectives dans les services publics se sont développées parallèlement à celles des conventions collectives scandées par les lois de 1919, 1936 et 1946. Comme pour les projets de conventions des années 1906-1907, on a assisté à la mise au point de diverses propositions de statut des fonctionnaires, de la part du Gouvernement et du Parlement. Certains représentants d'associations professionnelles y participèrent dans un premier temps, mais les conceptions antiétatistes, libertaires et "autogestionnaires" finirent par l'emporter chez les fonctionnaires syndicalistes. A la même époque, les gaziers et électriciens parisiens demandaient l'assimilation de leurs conditions de travail à celles des employés de la ville de Paris.

Pour les pouvoirs publics, il était nécessaire de réglementer la situation des fonctionnaires, de manière à leur interdire définitivement tout droit syndical et tout droit de grève. Pour les représentants des associations, au contraire, le premier objectif était d'obtenir le droit syndical et l'application de la loi de 1884, comme pour les autres salariés. Dans ces conditions, il était

2 Siwek-Pouydesseau (Jeanne). "Syndicats et statuts." *Projet*, décembre 1989 : 37-44.

3 Siwek-Pouydesseau (Jeanne). *Les syndicats des grands services publics*, à paraître.

4 Siwek-Pouydesseau (Jeanne). *Les syndicats de fonctionnaires depuis 1948*. P.U.F. 1989.

exclu d'accepter un statut octroyé par la puissance publique et on s'orientait vers une formule de contrat négocié paritairement. **Ainsi, face aux projets déposés** devant le Parlement, un député socialiste publiait, dans l'Humanité du 1er juillet 1909, une contre-proposition reconnaissant le droit syndical aux fonctionnaires et prévoyant qu'un statut spécial à chaque fonction serait établi, d'un commun accord, entre les représentants de l'Etat et de l'association ou du syndicat intéressé. La représentation serait paritaire et l'accord publié sous forme de décret.

Cette logique fut adoptée par la Fédération des Fonctionnaires, qui se constitua définitivement en 1909, et fut reprise après la guerre, dans une proposition de contrat collectif minutieusement élaborée et présentée au congrès de 1920, contre le projet gouvernemental. Dans la proposition syndicale, devait être établie, entre chaque administration et les délégués du personnel, une convention "telle qu'elle est prévue par la loi du 25 mars 1919". Contrairement aux projets gouvernementaux ou parlementaires qui prévoyaient un statut légal pour l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat, il s'agissait d'accords par "branches" administratives. Mais on envisageait cependant un contrat-type, on dirait aujourd'hui accord-cadre, auquel les différents groupements pourraient se référer et qu'un comité mixte paritaire serait chargé de mettre au point. La convention collective serait fondée sur l'institution de conseils professionnels paritaires, à l'échelon national, central (par administration) et départemental. Ces deux derniers échelons comprendraient également des usagers, comme dans la nationalisation industrialisée tripartite mise au point, au même moment, par le Conseil Economique du Travail, avec la participation des Coopératives de Consommateurs, de l'USTICA, de la CGT et de la Fédération Nationale des Fonctionnaires. Cette Fédération adhéra à la CGT en 1920 et 1921, puis redevint autonome jusqu'en 1927 avant de retourner à la Confédération réformatrice. C'est également en 1920 que fut établi le statut des cheminots, négocié dans un premier temps entre les syndicalistes réformatrices et les compagnies, sous la tutelle de l'Etat.

Entre les deux guerres, chaque fois qu'un gouvernement conservateur arrivait au pouvoir, on reparlait d'un statut des fonctionnaires, interdisant le droit syndical et le droit de grève. Les socialistes, au contraire, souhaitaient leur accorder le droit syndical et des garanties négociées. En 1936, Léon Blum, qui avait toujours été proche de la Fédération des Fonctionnaires et refusait l'idée d'un statut constitutionnel, chargea une Commission Consultative paritaire d'étudier les problèmes concernant les fonctionnaires. Cette commission reconnut, à l'unanimité, le droit syndical et rédigea un projet de loi qui ne vint jamais en discussion. Par ailleurs, étaient mis au point de nombreux textes concernant la notation, l'avancement, les conseils de discipline et la constitution de commissions paritaires. On s'orientait donc vers une large codification, mais sans statut législatif fixé une fois pour toutes. De son côté, la CFTC faisait présenter de nombreuses propositions parlementaires qui constituaient un véritable statut. Mais aucun de ces multiples projets, qui n'évoquaient jamais le droit de grève, n'aboutit devant le Parlement et, à la veille de la seconde guerre mondiale, seule la jurisprudence du Conseil d'Etat établissait une certaine cohérence dans l'emploi des fonctionnaires, abandonnant définitivement toute idée de contrat, même de droit public. Le statut des fonctionnaires du 14 septembre 1941 confirmait leur situation réglementaire, mais en prévoyant toutefois une catégorie d'employés de droit privé, comme en Allemagne.

Après la Libération, les tendances dirigistes, étatistes et centralistes se manifestèrent dans tous les domaines, aussi bien avec la création de la Direction de la Fonction publique et de l'ENA par Jules Jeanneney et Michel Debré, qu'avec le statut général des fonctionnaires élaboré sous la responsabilité de Maurice Thorez, nommé ministre de la Fonction publique par le général de Gaulle en novembre 1945. Le projet de statut fut rédigé par des syndicalistes au sein du

cabinet et, malgré les réticences des socialistes et des anciens syndicalistes réformistes, le texte fut voté à l'unanimité par l'Assemblée Nationale le 5 octobre 1946. Ce texte codifiait et améliorait la jurisprudence antérieure sur le déroulement des carrières et posait le principe d'une participation des personnels à la gestion, dans le cadre d'organismes paritaires. Les fonctionnaires se trouvaient donc dans une situation réglementaire, en principe unilatéralement définie par les pouvoirs publics, mais beaucoup se dirent que la situation ne serait jamais aussi favorable pour obtenir le maximum du gouvernement, d'autant que le statut avait bien été préparé en collaboration étroite avec certains syndicalistes. De même, le statut des gaziers et électriciens fut directement élaboré par le ministre Marcel Paul, ancien et futur secrétaire général de la Fédération CGT de l'Eclairage et des Forces motrices. Publié par décret le 22 juin 1946, il partageait la même philosophie que le statut des fonctionnaires et la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives : le centralisme étatique devait être le moteur d'une économie dirigée et administrée. En effet, la loi de décembre 1946 apparaissait à beaucoup comme un retour de pure forme aux conventions de 1936 : les salaires en étaient exclus et une grande partie des conditions de travail était réglementée par ailleurs. Pour certains observateurs, ces conventions étaient devenues "une sorte de règlement édicté sous l'égide gouvernementale avec la très discrète collaboration des parties en cause". Le ministre du Travail pouvait refuser de donner son agrément, après avis d'une Commission Supérieure des Conventions Collectives où les représentants des administrations étaient nombreux. Sur le plan juridique, on passait du plan contractuel au plan "institutionnel" et il s'agissait d'un "contrat sérieusement dirigé"⁵.

2. LA GLOBALISATION ET LA DIFFÉRENCIATION DES STATUTS

Les statuts ne s'appliquent, par définition, qu'aux personnels titulaires et il a toujours existé, dans les fonctions publiques comme dans les entreprises ou établissements publics, des agents non titulaires : contractuels, auxiliaires, vacataires, non permanents... Certains ne sont régis ni par les statuts ni même par le droit du travail. Ce volant de régulation a toujours été le garant des avantages accordés par ailleurs aux titulaires, notamment en matière de stabilité de l'emploi. La première spécificité de ces statuts est, en effet, la garantie, en droit ou en fait, de l'emploi. Cela n'a pas empêché la diminution des effectifs dans certains secteurs comme l'armement ou les chemins de fer, mais sans licenciement pur et simple.

Il existe ainsi une culture générale des services publics, fondée sur la stabilité de l'emploi et un avancement en partie à l'ancienneté. L'égalité de traitement de tous les employés sur tout le territoire renforce cette identité collective, qu'il est aujourd'hui très difficile de remettre en cause par une régionalisation de la gestion ou des rémunérations selon les bassins d'emploi. Les organisations syndicales ont, en effet, intérêt à globaliser certaines de leurs revendications, notamment salariales. D'où le rôle, dans chaque confédération, des fédérations générales ou unions générales de fonctionnaires, chargées des discussions avec le pouvoir central.

Mais, parallèlement, chaque fédération, par grande administration, joue son jeu propre. Car il existe aussi de fortes identités particularistes, fondées pour partie sur des avantages : par exemple, les primes aux Finances et à l'Équipement, les vacances dans l'enseignement, les

5 Kreher (Jean). *Conventions collectives et conflits collectifs du travail*. H. Lafont. 1951. 84 p.

tarifs préférentiels pour les électriciens, les voyages gratuits pour les cheminots etc... Les personnels réagissent très vivement si ces avantages sont remis en cause et peuvent aller jusqu'à la grève : ainsi à EDF en 1983 ou aux Finances en 1989.

De leur côté, les pouvoirs publics jouent aussi subtilement entre globalisation et particularismes. Les directions de la Fonction publique et du Budget ont intérêt à l'harmonisation des conditions de travail et de rémunérations, mais chaque ministre a intérêt à conserver une marge de manoeuvre propre. On a vu, ces dernières années, le Gouvernement négocier au cas par cas avec les policiers, les infirmières, les enseignants... puis refuser le dialogue avec les agents des Finances, en les renvoyant à la discussion générale sur la grille de la fonction publique. Or, précisément, les agents des Finances s'étaient en partie mis en grève pour conserver l'écart qu'ils avaient par rapport à d'autres⁶. Chaque grande fédération, à condition qu'elle ait quelque moyen de pression (grève pour les postiers ou les électriciens, menaces diverses à la Police ou aux Finances...) cherche donc à maximiser ses avantages particuliers tout en réclamant des gains indifférenciés pour tous. Mais un avantage obtenu dans un ministère servira de référence dans un autre. D'où deux types de parades : ou les pouvoirs publics refusent pour ne pas créer un précédent et un phénomène de contagion, ou bien ils acceptent à condition que les avantages accordés ne soient pas divulgués à l'extérieur (ainsi dans la Police ou aux Finances).

Si l'on a tendu vers une certaine harmonisation des trois fonctions publiques, d'Etat, territoriale et hospitalière, avec un titre I du statut commun, les spécificités demeurent. Les stratégies syndicales ont d'ailleurs varié sur ce point : la CGT et FO se sont retrouvées, au début des années 1980, pour réclamer un statut identique pour tous, alors que la CFDT était beaucoup plus favorable à une diversification. De même, lors de la réforme des PTT, la CFDT a demandé un titre V du statut des fonctionnaires spécifique aux postes et télécommunications. Quoiqu'il en soit, le statut des fonctionnaires de l'Etat lui-même a connu de nombreuses dérogations et il va de soi que les postiers, enseignants, policiers ou agents des Finances n'ont pas les mêmes problèmes, et leurs fédérations respectives ont toujours fait preuve d'une grande autonomie face à leurs ministres.

Le trait le plus frappant des statuts des grands services publics est leur très grand degré de précision et de détail⁷. Tous les statuts définissent très précisément les modalités de recrutement, d'avancement, de garanties disciplinaires, le régime des congés, l'assurance maladie et la retraite. Le droit syndical et le système de représentation dans les organismes consultatifs est très avantageux par rapport au droit du travail. Les droits syndicaux, avec de larges décharges de services et détachement de permanents à plein temps, ont été renforcés après 1968 et au début des années 1980, sans pour autant arrêter la décrue syndicale⁸. La concertation est institutionnalisée, le plus souvent jusqu'au niveau de l'établissement ou du service : conseil supérieur, commissions administratives et comités techniques paritaires dans les fonctions publiques ; commission mixte du statut, commissions professionnelles, comités d'établissement et commissions de classement à la SNCF ; commission nationale supérieure du personnel et commissions paritaires à EDF-GDF.

6 Siwek-Pouydesseau (Jeanne). "Syndicats et grèves aux Finances". *Revue de l'IRES*, n 5, 1991.

7 Ainsi, outre le titre I du statut des fonctions publiques qui comporte 31 articles, le statut de la fonction publique d'Etat en compte 93 et celui de la fonction publique territoriale 140. Ces lois sont évidemment complétées par de nombreux décrets et circulaires d'application : le fascicule du Journal officiel sur le droit syndical et les organismes consultatifs de la fonction publique a près de 200 pages. Le statut des cheminots comprend 95 pages et le manuel pratique des questions de personnel à EDF-GDF en a près de 3.000.

8 A titre d'exemple, pour 150.000 agents d'EDF-GDF, on compterait plus de 1500 permanents syndicaux.

Le régime des rémunérations, avec un système de grille, est inclus dans les statuts des cheminots et des gaziers et électriciens. Dans les fonctions publiques, au contraire, il ne figure pas directement dans les statuts et la grille a été maintes fois modifiée depuis le décret de 1948. Il s'agit d'une grille complète concernant tous les grades de la hiérarchie et toute la carrière. Mais le système des primes, hors grille et hors négociations globales, apporte une forte différenciation entre les secteurs et parfois les individus.

Le degré d'application des textes n'est pas lié à leur hiérarchie et les lois ne sont pas parmi les mieux appliqués. Ainsi, en matière de concertation dans les comités techniques paritaires, le statut des fonctionnaires de 1946 fut très mal mis en oeuvre : beaucoup de comités ne furent même pas constitués et il fallut attendre 1983 pour que certains voient le jour, sans que d'ailleurs ils donnent toujours lieu à une réelle concertation et les syndicats ont toujours été impuissants à faire respecter l'esprit du texte. Bien des décrets et circulaires tombent en désuétude ou même ne reçoivent aucun début d'application. Dans ces conditions, les protocoles et accords-cadres conclus entre le gouvernement ou les responsables d'établissements publics et les organisations syndicales ont plus de chance d'être suivis d'effet. Ces accords ne sont pas juridiquement des contrats ou des conventions mais sont d'ordre politique et moral. Contrairement aux textes législatifs ou réglementaires, ces accords "contractuels" ont l'avantage d'être le plus souvent limités dans le temps et révisables en fonction du rapport des forces entre les parties. Mais il n'y a aucune règle quant à la représentativité minimale des signataires.

3. L'ÉVOLUTION CONVERGENTE DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Le statut général des fonctionnaires de 1946, comme celui des gaziers et électriciens datant de la même année, sont finalement assez proches de l'esprit de la loi du 23 décembre 1946 sur les conventions collectives. Il s'agit de systèmes fortement centralisés, devant s'appliquer à toutes les catégories et régler l'ensemble des relations professionnelles⁹, mais si cette loi sur les conventions collectives fut peu appliquée, les statuts sont toujours, pour l'essentiel, en vigueur.

En application de la nouvelle loi sur les conventions collectives du 11 avril 1950, considérée comme le véritable retour à la logique contractuelle, on dressa la liste des entreprises publiques dont les personnels étaient soumis à un statut et ne relevaient donc pas des conventions. Ces statuts apparaissaient alors comme plus avantageux et certains réclamaient d'ailleurs un statut commun à l'ensemble des entreprises et établissements publics. D'autre part, les gouvernements ont toujours tenté d'établir une politique des revenus dans le secteur public. Ainsi, en 1953, toutes les entreprises publiques durent communiquer leurs mesures salariales aux ministres intéressés. Cette rigidité explique, pour partie, les nombreux conflits salariaux qui éclatèrent dans les années 1960, et la commission Massé (1963) reconnut qu'il existait un fort décalage (de 3 à 8%) entre les rémunérations des secteurs public et privé. Pour assouplir le système, dans le cadre de la procédure Toutée, une masse salariale globale fut attribuée à chaque entreprise et des "contrats de progrès" signés avec le personnel.

9 Despax (Michel). Négociations, conventions et accords collectifs. Dalloz. 1989, p.51.

La politique salariale commençait ainsi à devenir contractuelle, puis cette tendance fut renforcée et institutionnalisée après 1968. En effet, des accords salariaux furent régulièrement signés, non seulement dans les entreprises publiques mais également dans la fonction publique, qui représente le coeur du régime statutaire ; le protocole Oudinot de juin 1968 portait, en outre, sur les droits syndicaux, la durée du travail et la situation des catégories C et D. A partir de 1970, des rendez-vous annuels firent le point sur l'accroissement de la masse salariale dans la fonction publique, donnant le plus souvent lieu à un accord avec certaines organisations syndicales. De même, plusieurs accords sur le reclassement indiciaire des 4 catégories furent négociés dans le cadre de commissions ad hoc. Dans les grandes entreprises publiques, des accords salariaux furent également signés et nous ne reviendrons pas sur les avatars de la politique salariale dans les années 1970¹⁰. Parallèlement, des modifications statutaires étaient régulièrement négociées avec les organisations syndicales.

Le développement de la politique contractuelle dans le secteur public a été institutionnalisé par la loi du 13 novembre 1982 qui prévoit que des accords collectifs, dépassant le cadre salarial, peuvent compléter les statuts des personnels dans les entreprises publiques, et les principes de l'intéressement leur ont été étendus en 1987. Mais l'extension des accords contractuels est encore plus significative dans les fonctions publiques réputées n'être soumises qu'à une situation réglementaire et unilatérale de la part des pouvoirs publics. Ainsi, à la suite de la circulaire Rocard de février 1989 sur le renouveau du service public, des accords-cadres ont été négociés et signés sur la formation continue et sur la réforme des classifications des trois fonctions publiques. Ce dernier accord, dont les mesures sont étalées sur 7 ans, a été signé par la FEN, la CFDT, la FGAF, la CFTC et la CGC. De même, la réforme des PTT a été concertée avec les représentants des personnels et un accord sur le reclassement et les nouvelles classifications a été signé, en juillet 1990, par la CFDT, FO et la CFTC.

Après la II^{ème} Guerre mondiale, il fut admis que l'Etat devait donner l'exemple en matière sociale : les administrations et services publics avaient, il est vrai, obtenu des statuts particulièrement favorables, mais les syndicats souhaitaient que l'Etat-patron fasse aussi bien ou mieux que le secteur privé en matière salariale. Il s'agissait, pour eux, de maximiser les rémunérations tout en conservant les avantages statutaires acquis. Les pouvoirs publics répondaient que les garanties statutaires compensaient précisément des rémunérations plus basses et, en période de chômage, cet argument finit par être assez largement partagé dans l'opinion publique. Certains syndicalistes en concluent que, tous comptes faits, l'Etat ne s'est pas mieux comporté que les autres patrons et qu'il est donc illusoire d'attendre qu'il donne l'exemple¹¹.

Si le secteur public a été présenté comme un pionnier en matière de garanties sociales, on assiste aujourd'hui à un mouvement inverse, faisant de la gestion privée, soumise aux lois du marché, un modèle d'efficacité économique et donc sociale à long terme. Cet exemple influence de plus en plus les modes de gestion des carrières et des rémunérations. Dans le contexte européen, il a même entraîné le changement de statut d'un certain nombre d'organismes publics, comme récemment le Groupement Industriel des Armements Terrestres (GIAT) et les PTT. Il est intéressant de voir que la modification juridique des établissements a été obtenue en garantissant aux personnels le maintien de leur statut antérieur. Ainsi, les ouvriers du GIAT, transformé en société nationale, ont obtenu un statut comportant des garanties similaires à

10 *Après-Demain*. "La politique contractuelle 10 ans après". février 1980.

11 Joliot (Jean-Louis). *Les entreprises publiques en question*. Éditions ouvrières. 1991. 208p.

celles des ouvriers d'Etat précédents ; les nouveaux recrutements se feront dans le cadre des conventions collectives de la métallurgie, laissant coexister deux systèmes sensiblement différents. De même, la transformation en établissements publics de La Poste et de France Télécom s'est faite avec l'assentiment de la majorité des personnels, à condition que soit conservé le statut de la fonction publique. Le clivage entre les organisations syndicales a été le même dans les deux cas : la CGT et FO (avec quelques nuances) se sont opposées aux réformes, alors que la CFDT et la CFTC ont participé à leur mise au point¹². Depuis une dizaine d'années, les privatisations de certaines entreprises ont rendu les contours du secteur public de plus en plus flous et la conception française des services publics, fortement ancrée dans un droit public spécifique, en est ébranlée¹³. Le pouvoir régalién de l'Etat se trouve, en quelque sorte, assoupli et rejoint les conceptions du droit social jadis prônées par Maxime Leroy ou Georges Gurvitch.

La logique du Marché unique ne pourra que renforcer le mouvement d'homogénéisation des modes de gestion des entreprises européennes, qu'elles soient publiques ou privées. Même si le contexte culturel des services publics réussit à demeurer original, les relations professionnelles seront "contaminées" par la concurrence. Par ailleurs, les modes d'action syndicale seront fortement perturbés dans la mesure où les décisions économiques et sociales fondamentales seront prises à Bruxelles. En effet, les syndicats des services publics sont organisés pour exercer un pouvoir de pression national, auprès du Parlement, du gouvernement et de l'opinion publique. Leur division et leur faible implantation, face à certains syndicats européens, rendra leur pouvoir de négociation des plus limité¹⁴.

12 - Stwek-Pouydesseau (Jeanne). "Les syndicats face à la désétatisation dans l'Armement". *Politiques et Management public*. 1991.

- "Les syndicats et la réforme des PTT". *Bulletin de l'IREPP*. 1991 n°9

13 Pour une analyse juridique, voir : Bazex (Michel). "Vers de nouveaux modèles normatifs pour le secteur public ?". *AJDA. Droit administratif*. 20 octobre 1990.

14 Stwek-Pouydesseau (Jeanne). "Les syndicats des grands services publics face au Marché unique." Colloque ASFP : *Le modèle français d'administration est-il en crise?* février 1991.

**Chantal SALMON
Bernard KRYNEN
(Direction des Relations du Travail,
Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Formation
professionnelle)**

L'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Instrument régulier et reconnu d'intervention de l'État dans le domaine de la négociation, l'extension des conventions collectives n'a pas fait l'objet de beaucoup d'études de la part des juristes ou économistes, alors même qu'elle a été de toutes les réformes du droit de la négociation depuis 1936.

Cette contribution n'a donc pas la prétention de combler un trop grand vide, mais de mettre en évidence, à partir de la pratique de l'extension, un certain nombre des fonctions de cette greffe réglementaire sur le tronc de la liberté contractuelle.

Nous verrons que :

- l'extension des conventions collectives s'est fortement développée depuis 30 ans, mais au prix d'une certaine banalisation du modèle de la convention collective étendue (1)
- si, ce faisant, les contrôles exercés se sont eux-mêmes développés, les Ministres du Travail ne sont pas allés jusqu'à user de leurs pouvoirs croissants pour retirer aux partenaires sociaux leur maîtrise de l'opportunité (2).

1. L'EXTENSION : UNE PROCÉDURE QUI S'EST DÉVELOPPÉE EN SE BANALISANT

1.1. Si l'assouplissement continu des règles juridiques concernant l'exercice du pouvoir d'extension a donné le privilège à la convention collective étendue...

Lorsqu'on retrace l'évolution qu'a connu depuis 40 ans, c'est-à-dire depuis la loi du 11 février 1950, la procédure d'extension, un constat s'impose immédiatement : l'évolution s'est faite dans le sens unique d'un assouplissement des conditions d'extension, l'objectif constant poursuivi par le législateur, à chacune des étapes successives, étant la promotion du modèle que représente, dans le système conventionnel français, la convention collective de branche étendue, à la fois instrument de développement de la négociation collective et facteur de progrès social.

**LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE :
DÉCLIN OU RENOUVEAU ?**

En effet, pierre angulaire de l'édifice contractuel et modèle des relations sociales, la convention collective nationale étendue est au coeur du dispositif légal mis en place en 1950 en contrepartie de la liberté contractuelle recouvrée par les partenaires sociaux.

Malheureusement le modèle ambitieux qu'on a voulu construire se révélera difficile à promouvoir en partie à cause des conditions draconiennes posées pour qu'une convention collective reçoive le label "véritable charte professionnelle" réservé aux seules conventions collectives étendues.

Ce sont ces conditions draconiennes, ces contraintes juridiques qui limitent l'exercice du pouvoir d'extension et donc freinent le développement de la négociation collective, qui, de l'ordonnance du 27 septembre 1967 à la loi du 13 novembre 1982, vont les unes après les autres disparaître, aboutissant en fin de compte à un renforcement considérable du pouvoir discrétionnaire du Ministre du travail en même temps qu'à un développement quantitatif sans précédent de cette catégorie de conventions.

Pour combattre le demi-échec de la loi de 1950, constaté 15 ans après son adoption à travers le faible nombre de conventions collectives étendues (cf. le tableau ci-contre où le nombre de conventions étendues en 1965 par rapport à l'ensemble du stock existant, tous niveaux géographiques confondus, n'atteint guère que 13 %), les 4 réformes successives (ordonnance du 27 septembre 1967, loi du 13 juillet 1971, du 19 janvier 1978 et du 13 novembre 1982) vont en définitive remettre en cause deux principes fondamentaux qui élèvent la convention collective étendue au rang de charte professionnelle par rapport à la convention "ordinaire" :

1. ses règles de signature.
2. son contenu.

Évolution du nombre des conventions collectives

	Année 1965		Année 1971		Année 1976		Année 1981		Année 1985		Année 1989	
	Nb total	Étendues %	Nb total	Étendues %	Nb total	Étendues %	Nb total	Étendues %	Nb total	Étendues %	Nb total	Étendues %
Interpro et pro							58	23	183	100	205	102
C.C. nationales	202	56	266	95	330	126	295	123	309	146	307	166
CC. régionales	143	22	185	27	220	62	143	50	155	50	117	49
sous total	345	78	451	122	550	188	438	173	464	196	424	215
		22,6%		27%		34%		39,5%		42,2%		50,7%
CC. dép. + locales	382	18	502	44	542	133	423	135	315	91	309	105
Total	727	96	953	166	1092	321	919	331	962	387	938	422
		13,2%		17,4%		29,4%		36%		40,2%		45%

■ De la règle de l'unanimité de signature à la procédure de double opposition

Si la première atteinte à l'exigence de l'unanimité de signature d'une convention susceptible d'extension par les organisations les plus représentatives date de l'ordonnance de 1967, la portée de cette réforme ne sera pas vraiment significative puisque cette exigence est remplacée par un droit d'opposition des non signataires dont l'exercice a un effet de blocage définitif de l'extension.

Aussi bien la loi du 13 juillet 1971 va-t-elle changer d'orientation en modifiant les règles de fonctionnement de la procédure d'extension elle-même par un renforcement du rôle de la commission consultative placée auprès du Ministre et chargée de donner un avis sur l'extension des conventions collectives. Désormais une convention qui ne remplit pas toutes les conditions légales pour pouvoir être étendue pourra l'être cependant, si la Commission Supérieure des conventions collectives ou plutôt sa section spécialisée, émet un avis favorable sans l'opposition de l'un de ses membres.

La règle de l'unanimité n'est plus exigée, mais le droit des opposants est encore puissant puisqu'il suffit d'une opposition pour bloquer le processus d'extension.

Dès lors les deux dernières étapes 1978 et 1982 vont chercher à réduire la portée de ce droit d'opposition des non signataires qui, exercé quasi systématiquement dans les années 1975 par la CGT et la CFDT en particulier vis-à-vis du secteur de la métallurgie, avait continué à gripper la mécanique de l'extension.

C'est ainsi que la loi de mensualisation a introduit la règle du vote au sein de la section spécialisée qui va permettre au Ministre de passer outre à une opposition si une majorité des 2/3 des membres de la Commission s'est prononcée en faveur de l'extension. Les règles de majorité retenues ont été fixées de façon à permettre l'extension de textes malgré la double opposition de la CGT et de la CFDT.

La loi du 13 novembre 1982, malgré les perspectives tracées dans le rapport Auroux de réintroduction d'un droit de veto en cas de double opposition, achève l'évolution en supprimant la notion de vote, laissant la place à la procédure de double opposition, à laquelle le Ministre peut décider de passer outre et d'étendre le texte conventionnel.

■ C'est par ailleurs sur l'étendue du contenu de la convention collective étendue que vont porter les réformes par une double approche :

En premier lieu il y a atteinte au principe d'unicité de la convention, laquelle à l'origine devait être applicable à toutes les catégories de salariés, principe qui sera battu en brèche successivement en 1967 et 1971,

Ensuite en réduisant la portée des clauses obligatoires puisque depuis 1971 une convention collective peut être étendue alors même qu'elle ne contient pas l'ensemble de clauses obligatoires, sur l'utilité desquelles on s'était interrogé rapidement lorsqu'on avait constaté que l'obligation de contenu se réduisait souvent à une paraphrase du texte de la loi concernant ces clauses.

Au terme de ce rappel de l'évolution législative, deux observations générales peuvent être formulées :

- tout d'abord cette évolution, qui aboutit théoriquement à un renforcement formidable du pouvoir discrétionnaire du Ministre du Travail d'étendre ou de ne pas étendre les textes conventionnels, se traduit paradoxalement par un renforcement de la liberté contractuelle sous l'effet conjugué de deux éléments :

- la suppression de l'obligation de contenu, bien sûr,
- la suppression de la règle de l'unanimité de signature. Cette liberté compte tenu de l'effet normatif de la convention étendue, qui devient applicable à tous alors qu'elle n'est pas forcément signée par une majorité de syndicats, appelle la question, qui sera abordée plus loin, toujours éludée par le législateur, du seuil de représentativité syndicale exigible pour pouvoir engager toute une profession.
- par ailleurs, et ce n'est pas le moindre des paradoxes, c'est au prix de l'abandon d'un certain nombre de principes sociaux qui fondaient l'originalité même de la convention collective étendue, que l'on a pu assurer la pérennité du modèle.

Cette remarque conduit à s'interroger aujourd'hui sur la signification et la portée de l'extension par rapport au modèle originel ?

1.2... Cet assouplissement s'est réalisé au prix d'une banalisation de l'extension en dépit de son élargissement au domaine de la négociation dérogatoire

■ L'extension : simple technique d'harmonisation des règles de la concurrence ?

Il est impossible de dire, aujourd'hui, ce qui différencie les conventions collectives étendues des conventions collectives non étendues quant à leur contenu social.

Certes, la plupart sinon la quasi-totalité des conventions collectives dans les branches importantes sont étendues, et l'on observe que la pratique de négociation y est plus active que dans les branches de moindre importance où l'extension n'est pas la règle. Mais il s'agit d'un effet de taille et non d'un effet de "reconnaissance" en raison des exigences de contenu et d'engagement des partenaires qu'aurait favorisé la procédure d'extension.

D'autre part, bien qu'aucune statistique précise n'ait été tenue de la répartition du nombre de conventions collectives selon le nombre d'organisations syndicales signataires¹, il est possible d'affirmer que ce nombre de signataires n'est jamais en soi un critère de jugement en faveur ou en défaveur de l'extension.

Le nombre d'opposants pourrait être quant à lui un critère reconnu, mais force est de constater qu'il n'est significatif (2 oppositions) que dans un nombre infime de cas (3 %). Ne font véritablement obstacle à l'extension que les triple ou quadruple oppositions qui sont extrêmement rares.

En fait la demande d'extension des conventions collectives et accords est devenue, compte tenu des tendances récentes de la négociation, une démarche co-substantielle à la négociation elle-même.

Elle accompagne naturellement l'entrée en vigueur de l'accord et, de façon fréquente, conditionne même cette entrée en vigueur (selon la volonté des parties signataires).

Deux orientations de politique sociale expliquent cette tendance à faire de l'extension une technique plutôt qu'un acte de légitimation :

¹ Le stock de conventions collectives et accords nationaux est signé dans les proportions suivantes - CGT 63% - CFDT 83% - CGD 75% - CFDT 68% - ce qui laisse entendre que les textes de base sont signés le plus souvent par 3 ou 4 organisations syndicales.

– certainement la volonté de **donner plus de place à la négociation collective** dans la réponse aux enjeux sociaux d'aujourd'hui.

N'y aurait-il pas contradiction à poursuivre un tel but et à amputer la négociation d'une partie de ses effets par une trop grande rigueur à l'extension ?

– mais on retiendra surtout la volonté de généraliser la couverture conventionnelle à l'ensemble des salariés, qui a conduit à conclure, de 1983 à maintenant, des conventions collectives nouvelles dans une quarantaine de branches professionnelles, sans tradition contractuelle. Dans ces branches, du secteur tertiaire pour l'essentiel, la faiblesse de la représentation syndicale (patronale notamment) rendait impossible la conclusion de conventions collectives dont l'application n'aurait pas été rendue obligatoire par un acte réglementaire.

Cet état de fait n'a-t-il pas renforcé l'idée que l'extension des conventions et accords est un moyen incontournable pour que la grande majorité des salariés acquière des droits sociaux conventionnels, et pour rendre possible des concessions que le patronat organisé ne pourrait accorder s'il devait en pâtir sur un plan commercial face à une majorité de chefs d'entreprise inorganisés ?

Faute de large représentativité exerçant directement ses effets sur le respect de la convention collective par la seule vertu du poids de ses signataires, la pratique d'extension s'est donc répandue au point que près de 98 % des textes qui sont présentés à la Sous-Commission des Conventions et Accords de la Commission Nationale de la Négociation Collective font l'objet d'une extension.

La situation observée il y a 25 ans et qui avait conduit à l'ordonnance du 27 septembre 1967 s'est donc complètement inversée.

On aurait pu s'attendre à un retour de balancier à l'occasion de l'introduction de la procédure d'extension dans les accords dérogatoires. Il n'en a rien été.

■ **L'extension des accords dérogatoires n'obéit pas à des règles spécifiques plus contraignantes**

La lecture de la doctrine à l'occasion des réformes du début des années 1980 ne laisse pas d'étonner : alors que le débat est vif sur la "souplesse" ou la "flexibilité" autour de la question du temps de travail, les seuls commentaires passionnés et argumentés sur les mécanismes de contrôle mis en place se portent sur la procédure de droit d'opposition aux accords dérogatoires **dans l'entreprise**.

L'exigence d'une extension préalable des accords de branche dérogatoires n'est certes pas ignorée, mais elle est mise au rayon des accessoires connus.

C'était mal voir que dans ce cas l'extension changeait, sinon de nature (retour au domaine réglementaire, après adaptation négociée, d'une règle d'origine publique ?), du moins de portée juridique et politique (pas d'effet juridique de la règle contractuelle sans extension et renvoi au Ministre du soin d'arbitrer entre substitution de la règle négociée à la règle légale ou maintien de cette dernière en cas de double opposition (ou plus).

Il est curieux d'ailleurs que dans un tel contexte une procédure spécifique d'extension n'ait pas été mise à l'étude ou proposée.

Ainsi le principe de l'extension nécessaire des accords de branche dérogatoires a été introduit au moment même où la loi du 13 novembre 1982 achevait de libéraliser la procédure d'extension.

On ne s'étonnera dès lors pas que le bilan de l'extension des accords dérogatoires témoigne d'un libéralisme certain, même si, comme cela sera précisé plus loin, le contrôle de légalité de ces accords est renforcé et conduit donc à en renvoyer à la négociation un nombre relativement important **par un examen préalable à la procédure d'extension.**

2. UN CONTRÔLE ÉTENDU MAIS QUI S'EXERCE DANS LE STRICT RESPECT DE LA LIBERTÉ CONTRACTUELLE

2.1. Si le contrôle exercé à l'occasion de l'extension des conventions collectives s'étend à un grand nombre de questions...

Au-delà de la question fondamentale qui porte sur l'opportunité d'étendre ou de ne pas étendre un texte conventionnel (point 2.2. ci-après), l'administration, dans le cadre du contrôle de légalité qu'elle opère, est confrontée à une série de problèmes divers, qui peuvent être regroupés en deux catégories :

- les problèmes relatifs à l'environnement de l'accord
- ceux qui concernent la légalité des clauses.

Avant d'évoquer les principales situations problématiques, deux remarques méritent d'être formulées qui éclairent le contexte et la portée du contrôle de légalité.

Sans revenir sur les différentes phases de la procédure de l'extension, il faut rappeler que la phase essentielle est celle de la consultation des partenaires sociaux au sein de la Sous-Commission qui se prononce sur le fondement d'observations formulées par l'administration. Globalement les observations sont bien accueillies et le travail au sein de la Sous-Commission se révèle constructif pouvant aller dans certains cas jusqu'à l'adoption d'une recommandation générale à toutes les branches sur un thème particulier, ou jusqu'à une invitation à l'égard d'une branche déterminée à renégocier ou réexaminer le texte soumis à l'extension.

Par ailleurs, et c'est la deuxième remarque, les observations juridiques de l'administration, qui figurent dans les arrêtés d'extension sous forme d'exclusions de clauses ou de réserves par rapport à la loi, sont dans bon nombre de cas reprises par les partenaires sociaux de la branche considérée qui procèdent alors à la mise en conformité de leur texte, conférant ainsi à l'extension une propriété pédagogique originale.

■ ... Les problèmes relatifs à l'environnement de l'accord sont de deux ordres différents :

- ceux relatifs aux conditions de négociation d'une part : la négociation et la conclusion des textes conventionnels en commission composée de l'ensemble des organisations d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord considéré demeure la condition essentielle qui doit être respectée pour l'extension, le Ministre du travail ne pouvant passer outre si elle fait défaut.

Le Conseil d'Etat a eu l'occasion de préciser la portée de l'article L. 133-1 du code du travail qui prévoit une telle condition à travers plusieurs décisions (CE 13/04/88 fédération française de l'industrie de l'artisanat et du commerce radio électrique ; ou CE 20/05/88 SNTAA

c/Ministère du Travail) en particulier l'arrêt du 26/10/88 fédération des industries chimiques CGT c/Ministère du Travail dont l'intérêt réside dans le fait qu'il porte directement sur le déroulement de la négociation et conduit à considérer comme fondamentales et devant avoir un caractère public, les phases de débats et d'échanges où s'élaborent le projet d'accord, et la phase d'engagement où se concrétise l'accord.

Les cas principaux que l'administration rencontre, peu fréquents heureusement (moins d'une dizaine par an en moyenne sur plus de 400 textes) vont être liés soit à l'exclusion d'une des organisations représentatives, soit à la négociation séparée avec telle ou telle organisation représentative (cas de la chimie ci-dessus).

Ces questions de contrôle du respect des conditions de la négociation sont appelées à prendre une plus grande importance à un moment où la croissance "extensive" de la négociation cède la place à sa croissance "intensive", une fois passée la phase de généralisation de la couverture conventionnelle. L'attention risque d'être en effet plus centrée sur la qualité de la négociation et ses règles du jeu.

- ceux relatifs au cadre juridique de l'accord d'autre part, qui, outre la question de la **représentativité des signataires** avec en particulier le problème de l'extension de textes applicables à l'ensemble des catégories mais signés par une organisation catégorielle, vont surtout concerner la question de la définition du **champ d'application** professionnel et territorial.

En matière de champ d'application professionnel les difficultés sont liées aux problèmes de définition des frontières et de risque de chevauchement entre deux ou plusieurs dispositifs conventionnels et sont dues dans la plupart des cas à des questions de concurrence entre organisations patronales sur une même activité (cf. accord UPA sur la formation professionnelle dans les professions artisanales qui signé en 1985 ne pourra être étendu qu'en 1988 après des négociations entre les trois confédérations patronales CNPF-CGPME et UPA sur leurs champs de compétence respective), ou bien à l'émergence de nouvelles activités, les deux causes pouvant se recouper.

Pour ne citer qu'un ou deux exemples liés à l'émergence de nouvelles activités à vocation transversale on rappellera le cas de l'extension (il faudra plus de 8 ans pour arriver à l'étendre) de la convention de la navigation de plaisance qui concernant l'industrie nautique, touchait les champs d'application des secteurs métallurgiques, caoutchouc, matières plastiques et bois, en raison des matériaux utilisés pour la fabrication des bateaux, ou encore celui de la convention collective de la promotion-construction qui pour pouvoir être étendue a dû adopter un dispositif de clause d'option pour la mise en application de la convention collective concernant huit conventions collectives.

Ces difficultés sont résolues bien souvent, après le recours à une enquête de représentativité que l'administration va diligenter, par une opération chirurgicale (exclusion de secteurs de l'extension) que l'administration ne consent à faire que lorsqu'il s'agit de découpages limités, sur le plan des activités professionnelles ou sur le plan territorial.

Mais dans un certain nombre d'hypothèses, les problèmes de concurrence et/ou de représentativité entre organisations patronales ne peuvent trouver leur résolution dans de telles opérations chirurgicales, en particulier quand il s'avère que les organisations sont les unes et les autres représentatives et adoptent des dispositifs séparés.

Deux exemples d'inégale importance illustrent ce problème :

- l'un, de grande ampleur, qui touche tout un secteur économique et appelle une opération d'harmonisation qui a pour l'instant, malgré deux tentatives en 1982 et en 1986, échoué : il s'agit du secteur sanitaire et social.
- l'autre, conjoncturel, a concerné récemment trois négociations salariales décentralisées dans le bâtiment qui ont donné lieu à la signature séparée d'accords par la CAPEB et par la FNB, conduisant l'administration à prendre la décision de n'étendre aucun des deux accords, position de stricte neutralité qui pose cependant la question de la définition du contenu et des limites du pouvoir d'extension (cf. point B ci-dessous).

■ Les problèmes concernant la légalité des clauses :

Ils donnent souvent lieu à débat de principe au sein de la Sous-Commission des Conventions et Accords notamment à travers l'exercice du droit d'opposition et plus particulièrement dans le cadre de la procédure de double opposition qui oblige l'administration à consulter une deuxième fois à la Sous-Commission en répondant aux motivations des opposants.

C'est le cas pratiquement de tous les accords dérogatoires en matière de modulation du temps de travail ou d'intermittence, moins peut être en raison des problèmes réels de légalité qu'ils soulèvent (l'administration renvoyant en règle générale à la négociation les accords non conformes à la loi avant leur présentation à l'extension en particulier dans le cas de la modulation, lorsque font défaut les clauses devant obligatoirement figurer dans de tels accords en vertu de l'article L. 212-8-4 du code du travail) qu'en raison de la position de principe de refus de telles formules d'aménagement du temps de travail par certaines organisations syndicales.

Ils donnent aussi souvent lieu à débat parce que les clauses concernées conduisent à s'interroger sur l'autonomie contractuelle par rapport à la notion d'ordre public, dont on rappellera pour mémoire que le Conseil d'Etat a été conduit à donner une définition dans l'avis du 22 mars 1973² et qui, depuis, a fixé la ligne de conduite de l'administration.

S'il n'existe pas vraiment de typologie des clauses illégales, en revanche il existe des thèmes qui soit posent souvent des problèmes de légalité, soit sont ou ont été "sensibles".

On se souvient des débats auxquels ont donné lieu les "clauses- de départ à la retraite, et du contentieux à propos de l'extension de la convention collective des journalistes à ce sujet, débats qui ont été clos par la loi du 30 juillet 1987 après annulation partielle de l'arrêté d'extension.

On se souvient aussi des débats conduisant à la non extension de l'accord collectif de juillet 1985 dans l'hôtellerie du Var, à la suite de la triple opposition des organisations patronales, portant sur l'institution de délégués interentreprises créés dans le cadre de l'article L. 132-30 du code du travail.

Parmi les thèmes donnant lieu fréquemment à débats, on peut citer les thèmes suivants :

- les institutions représentatives du personnel avec en particulier les règles relatives à l'organisation des élections et la question de la répartition des matières susceptibles d'être traitées au niveau de la convention de branche ou relevant exclusivement du protocole
- 2 Les dispositions législatives et réglementaires du droit du travail représentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par des dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie conventionnelle.

d'accord préélectoral (cf. note remise à la Sous-Commission le 25/04/90 figurant en annexe du bilan annuel de la négociation collective 1990).

- les questions relatives à l'absence et l'indemnisation maladie et en particulier la coordination des clauses conventionnelles et des accords de prévoyance avec la loi de mensualisation.
- la formation des membres des CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés avec la question de l'autonomie contractuelle par rapport aux dispositions d'ordre public prévues pour les établissements de plus de 300 salariés.
- les clauses salariales à un double titre : tout d'abord sous l'angle des effets induits par certaines clauses relatives à l'attribution de primes qui tendent à conférer à l'arrêté d'extension une portée rétroactive contraire au principe de non rétroactivité des actes administratifs (cf. note remise à la Sous-Commission le 22 mars 1990 figurant en annexe du bilan annuel de la négociation collective 1990), et surtout avec le débat relatif à la légalité de salaires minima inférieurs au SMIC et à la portée de l'extension de tels accords.

Ainsi si la traduction juridique de ce contrôle de légalité va consister à exclure de l'extension les clauses que l'administration considère comme illégales ou bien à émettre au minimum des réserves par rapport à la loi, ce contrôle pourra également se traduire par d'autres actions tels que l'aide à la négociation en vue de la mise en conformité de l'accord par rapport à la loi. Mais il s'agit toujours d'œuvrer dans le même sens, à savoir la recherche optimale de l'extension.

2.2. Le ministère n'a pas entendu jusqu'ici assurer une véritable "police" de la négociation.

Nombreux sont les juristes qui se sont penchés sur la portée juridique de l'acte d'extension et ses incidences sur la nature de la convention ou de l'accord étendus. Les "réglementaristes" l'ont finalement cédé aux contractualistes³ et il est heureux que pour l'avenir de la négociation on sauvegarde le principe de l'autonomie contractuelle.

Moins débattue est la question de l'exercice par le Ministre de son pouvoir d'étendre ou de ne pas étendre la convention collective ou l'accord : jusqu'à quel point sa compétence est-elle liée ? où s'arrête son pouvoir discrétionnaire et son appréciation de l'opportunité ?

En théorie les Ministre du Travail ont toujours eu la liberté de ne pas étendre une convention ou un accord. Leur compétence n'a été liée qu'*a contrario* : ils ne pouvaient décider de procéder à l'extension, contre l'avis d'une partie (variable selon les époques) des organisations les plus représentatives.

Depuis la loi du 13 novembre 1982 leur liberté n'est limitée ni dans un sens ni dans l'autre puisqu'ils peuvent passer outre aux oppositions des membres de la Sous-Commission des Conventions et Accords de la Commission Nationale de la Négociation Collective.

Lourde responsabilité que celle des Ministres, non parties à la négociation, que l'on prend à témoin, selon les cas, soit de l'insuffisance sociale des textes qui leur sont soumis, soit de leur excès économique.

Dans un contexte où, comme on l'a vu, le poids de la négociation, ou son impact, tiendront pour beaucoup à l'extension qui sera prononcée, le Ministre du Travail aurait là un moyen de

3 cf. notamment l'article L 133-15 du Code du Travail

pression véritable pour influencer sur le contenu des conventions et accords, par une sorte de monnayage de l'extension.

Mais on voit les dérives que permettrait l'usage politique du pouvoir ministériel d'appréciation en opportunité des résultats de la négociation, au gré du contexte et des rapports de force.

Aussi ne s'étonnera-t-on pas que, de façon constante, les Ministres du Travail aient refusé d'assurer une sorte de "POLICE de la négociation". Il y va de la sauvegarde de la liberté contractuelle.

Les deux illustrations les plus fréquentes et les plus actuelles de cette attitude de principe peuvent être trouvées dans le refus d'appréciation de la valeur des contreparties offertes en matière d'aménagement du temps de travail (modulation de type II), ou encore dans l'extension d'accords de salaire dont tout ou partie des minima sont inférieurs au SMIC. La sanction de ces accords de salaire, jugés il est vrai anormaux, ne passe pas par le refus d'extension mais par l'invitation à les renégocier.

Plus délicate est la position ministérielle lorsqu'on se tourne vers le Ministre pour arbitrer entre des positions divergentes s'exprimant par des oppositions explicites à l'extension d'une convention ou d'un accord.

Il ne s'agit en effet pas d'apprécier directement le contenu de la négociation mais de savoir à partir de quand le refus de bienveillance des non signataires (opposition à l'extension) doit être pris en compte.

Comme en matière de révision des conventions et accords l'émergence d'accords dits "donnant-donnant" donne une acuité particulière à ce sujet en attisant les divergences syndicales.

On retrouve ici la question toujours débattue et non encore résolue de la nécessité d'un mécanisme régulateur de la négociation en système de fort pluralisme syndical où chaque organisation est présumée engager la collectivité des salariés (conception du "syndicalisme mouvement").

Le Ministre peut-il étendre un texte signé par un ou des syndicats minoritaires ? En droit rien ne s'y oppose mais en pratique cette question est supplantée par une autre : le Ministre peut-il étendre un texte qui rencontre l'opposition de la majorité des organisations syndicales ? Que doit-il favoriser : la propension à conclure des accords ou celle à n'en pas conclure ?

Une seule certitude : face à quatre oppositions, en pratique, il s'incline ; mais en deçà ? Il semble que jusqu'ici deux oppositions n'aient pas suffi à faire obstacle à l'extension.

De nouvelles règles du jeu plus claires ne méritent-elles pas d'être fixées ?

Ce problème dépasse d'ailleurs le seul cadre juridique de l'extension pour rejoindre de celui du modèle de relations sociales de branche qu'on veut voir instaurer à l'avenir.

Issu de la loi du 11 février 1950, laquelle n'était pas sans filiation avec la loi de 1936, le modèle de la convention collective de branche étendue, tel qu'il a été connu à l'origine, a vécu.

Largement assoupli à travers une succession de réformes il se présente 40 ans plus tard moins comme un modèle que comme une technique qui conserve d'ailleurs toute son utilité, en tant qu'instrument d'harmonisation des conditions de travail des salariés appartenant à une même famille professionnelle et instrument d'égalité de concurrence économique entre les employeurs d'un même secteur d'activité.

Mais puisqu'aujourd'hui la généralisation de la couverture conventionnelle est à peu près assurée, ne serait-il pas temps de réfléchir à la construction d'un nouveau modèle de convention de branche dont un des axiomes pourrait être l'introduction de la règle majoritaire, dont on voit mal comment, sanction régulière et admise de la démocratie politique, elle ne trouverait pas à s'appliquer ici en tant que règle de démocratie sociale.

Et le rôle du Ministre du Travail lors de l'extension serait alors de veiller au respect cette règle.



DEUXIÈME PARTIE

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION



Jean-Daniel REYNAUD
(CNAM)

LES NIVEAUX DE NÉGOCIATION (rapport introductif)

Nous ne chercherons pas à présenter les textes qui suivent, ni à résumer leur argumentation. Ils parlent d'eux-mêmes. Nous chercherons plutôt, pour introduire à leur lecture, à bien poser, comme on peut plus facilement le faire en ayant en mains les pièces du procès, les questions dont nous sommes partis. Quels sont les différents niveaux de négociation ? Quels rapports existe-t-il entre eux, dans quelle mesure se commandent-ils ou sont-ils interdépendants ? Peut-on constater un ordre entre les règles de source diverse, ou une répartition stable des matières à traiter entre les niveaux ? Peut-on expliquer pourquoi c'est la négociation de branche qui tient une place centrale en France, et pourquoi la négociation d'entreprise y a connu un important développement, pourquoi un système de relations professionnelles "préfère" tel niveau et développe tel autre ?

1. NIVEAU ET UNITÉ DE NÉGOCIATION

Remarquons tout d'abord que le terme de "niveau de négociation" n'est nullement banal. Il n'a guère d'équivalent en anglais, où l'on ne parle que d'unité de négociation (*bargaining unit*) - c'est d'ailleurs le même terme qui est employé dans les discussions juridiques ou politiques, en France, dans la première moitié du siècle. Le terme de "niveau" n'apparaît dans aucun texte juridique français, du moins dans son sens technique (l'expression "au niveau de" est utilisée). Le premier emploi de ce mot semble bien être celui de François Sellier, d'abord dans une publication de la CFDT et, presque en même temps, dans un article de *Sociologie du travail*¹.

Pourquoi un économiste, particulièrement attentif à l'action syndicale, et écrivant dans une revue de sociologie, éprouve-t-il le besoin d'inventer cette nouvelle catégorie ? C'est d'abord, nous semble-t-il, parce que le terme d'unité de négociation semblait postuler implicitement - et, dans la pratique, il en a bien été ainsi, en Grande-Bretagne comme aux Etats-Unis - qu'il y avait une "bonne" unité de négociation, et une seule. Par exemple, dans la tradition de l'école

1 François Sellier, "Cohésion syndicale et niveau de négociation", *Sociologie du travail*, n°4, 1960. Nous empruntons toutes ces précisions à la thèse de Doctorat sur les niveaux de négociation de Arnaud Dubreuilh (Université de Paris 1, 1992).

du Wisconsin, la plus proche possible de l'unité de production, la plus homogène professionnellement. Dans une autre tradition, qui serait plutôt la tradition française, la plus inclusive, la plus compréhensive, celle qui laisse le moins de place à la concurrence des salariés extérieurs pour l'emploi et des entreprises sur le taux des salaires. Au contraire, l'expérience française des années 50 obligeait à comparer différentes solutions du problème et à se demander de manière pragmatique à quelle situation et à quels objectifs chaque solution convenait.

Elle conduisait aussi à s'interroger sur la possibilité que la négociation ait lieu à plusieurs niveaux à la fois et que le rapport entre ces niveaux ne fût pas un rapport hiérarchique simple: les accords d'entreprise, de ce point de vue, respectaient la lettre de la loi en 1950, mais non son esprit.

L'invention du mot, et son adoption presque immédiate dans l'usage, n'impliquait donc nullement qu'entre un niveau "supérieur" et un niveau "inférieur" la différence fût seulement le degré de généralité ou l'étendue du domaine couvert; encore moins que, conformément à un ordre bureaucratique, les règles, d'origine publique ou conventionnelle, se classent dans une hiérarchie harmonieuse. Au contraire, la notion a servi, dès cette date, à analyser les conflits et les oppositions entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche, que ce soit pour dénoncer la ruine du second par le premier ou pour exalter le pouvoir novateur de l'un par rapport à l'autre.

L'articulation entre les niveaux est donc vite apparue, malgré le charme des formules italiennes², comme un problème plutôt qu'une solution. Ce qui est neuf cependant, ce dont l'expérience des années 80 a fait prendre conscience (et notamment en étendant un regard rétrospectif sur les débats depuis le début du siècle), c'est la gravité du problème. La coexistence malaisée entre les différents niveaux de négociation met aujourd'hui en cause ce qui semblait subsister de l'ordre juridique, y compris les rapports entre la convention et la loi. Elle met en porte à faux l'équilibre "dualiste" de la convention, mi-règlement, mi-contrat. Elle force à s'interroger sur la stabilité des cadres institutionnels ainsi définis parce que derrière eux transparaissent des acteurs, plus nombreux et plus instables qu'il ne paraissait. Elle montre la transformation de la négociation collective elle-même: en organisant le marché du travail sert-elle la protection des salariés ou la bonne gestion de l'entreprise ?

2. L'AUTONOMIE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les textes de droit public, loi ou règlement, traitent parfois des mêmes problèmes que la négociation collective (salaire minimum, durée du travail) et s'imposent à elle. Le partage est même parfois difficile entre la loi et la négociation, qui se répondent, s'appuient ou se corrigent l'une l'autre, particulièrement pour la négociation interprofessionnelle (formation professionnelle, mensualisation). Faut-il en déduire que les textes légaux ou réglementaires forment en quelque sorte la strate supérieure des "niveaux" de négociation, ou du moins qu'ils se superposent à eux dans une quasi-continuité ?

Il peut être commode de se représenter ainsi l'ensemble des règles obéissant à un ordre public social: une hiérarchie des textes selon leur origine et le champ qu'ils couvrent; un principe

2 dont le ministre du Travail et une partie des parlementaires de 1982 semblent avoir été encore prisonniers.

d'ordre public par lequel les textes "supérieurs" commandent strictement aux textes "inférieurs"; un principe de faveur qui permet aux textes "inférieurs" d'améliorer en faveur des salariés les textes "supérieurs". Comme nous le verrons ci-dessous, cet ordre public social est aujourd'hui beaucoup plus incertain. Mais retenons ici, pour notre propos, que la continuité n'est qu'apparente. Juridiquement, la relation n'est pas la même entre un texte de droit public et un texte conventionnel d'une part, des textes conventionnels de niveaux différents de l'autre. En terme stratégique, comme le relève François Sellier, le rapport de pouvoir est en faveur du haut dans le premier cas (l'Etat a d'autres moyens de contrainte que les professions), du bas dans le second (l'entreprise reste maîtresse de ses décisions face à l'association de branche). En fait, considérer qu'il y a un simple échelonnement des textes conduit à confondre des problèmes bien distincts: les rapports de la convention collective et de la loi et notamment la capacité de la première à acquérir une valeur réglementaire et, d'autre part, les relations entre conventions d'origine différente.

Sur le premier point, la question centrale a été longuement débattue depuis un siècle: à quelles conditions (et à la suite de quelle construction juridique) la convention collective peut-elle engager plus que ses signataires et ceux qui sont effectivement représentés et devenir valide *erga omnes* ? Serait-il excessif de dire que les lois successives, mais aussi la pratique qui en découle et qu'elles reconnaissent, montrent un affranchissement progressif de la convention collective, du contrat et du règlement, une autonomie croissante (nous employons le mot en un sens proche de celui qu'il a dans le Droit allemand) ? La loi de 1919 laisse subsister la possibilité de dérogations individuelles. La loi de 1936 confie pour l'essentiel à l'extension un rôle de transmutation du contrat entre professionnels en loi de la profession. La loi de 1950 fait une place, à côté de la convention susceptible d'extension, à une convention moins contrôlée, mais qui a validité à l'égard de tous. La loi de 1971 accorde la dignité de convention collective aux accords qui peuvent être signés à différents niveaux (nous résumons ici librement Marie-Laure Morin et Antoine Lyon-Caen).

L'usage même de la procédure d'extension montre une tendance similaire (Chantal Salmon et Bernard Krynen). Elle s'étend en se banalisant. Peu à peu sont éliminés la plupart des conditions spécifiques de l'extension: peut être étendu un texte qui ne couvre qu'une partie du personnel, qui ne reprend pas toutes les clauses obligatoires. Les possibilités d'opposition de la Commission nationale de la négociation collective se réduisent. Le ministre n'assure plus qu'un contrôle de régularité (ou de légalité), non d'opportunité. Et encore celui-ci est-il très tolérant (il laisse passer des minima professionnels de branche inférieurs au SMIC, par exemple). L'extension était l'opération par laquelle le gouvernement donnait des privilèges de droit public aux textes conventionnels (si l'on nous permet cette simplification). Elle devient un simple contrôle de leur régularité et un élargissement de leur champ d'application. La convention collective a par elle-même un effet normatif.

Corrigeons cependant tout de suite cette analyse. Ce résultat n'est pas obtenu par une évolution harmonieuse et continue, il est plutôt le solde de mouvements divers, en partie contradictoires. Il n'est pas l'affirmation progressive d'une idée de droit, mais la reconnaissance par le droit (ou la stimulation) de pouvoirs nouveaux. La loi de 1936 veut d'abord protéger la convention collective contre la défection individuelle. La loi de 1950 y cherche un contre-poids et un correctif au dirigisme régnant. L'affirmation de la convention collective "banale" à l'égard de la convention "susceptible d'extension" est aussi l'oeuvre des négociateurs, des interlocuteurs sociaux, de même que la démarche plus contractuelle des accords d'entreprise. L'émancipation de la convention collective est liée à l'apparition de forces sociales organisées.

Jusqu'où peut aller cette autonomie ? La négociation n'a pas, en France, un domaine réservé, sur lequel les pouvoirs publics n'auraient pas le droit d'empiéter (ce qui est, en revanche, le cas de l'Allemagne). Mais va-t-on dans cette direction ? La réponse est bien incertaine et, au minimum, les aller et retour sont nombreux. En 1976 comme en 1983, le gouvernement est intervenu autoritairement pour contrôler la dérive des salaires. Pour la durée du travail, il a curieusement mêlé la décision législative et l'encouragement à la décision paritaire (notamment en élargissant la dérogation). Salariés et employeurs ont parfois réclamé qu'on respecte leur liberté. Parfois aussi, ils se sont vu confier des responsabilités qu'ils auraient volontiers évitées (le travail de nuit des femmes pour les syndicats, par exemple).

Peut-être le problème est-il plus général. Il ne concerne pas seulement une "bonne" répartition des responsabilités, mais aussi l'usage même du droit. L'abondance et la complexité de la législation accroissent la distance qui sépare normalement la pratique dans l'entreprise et la doctrine juridique. Le foisonnement de la jurisprudence et le formalisme juridique lui-même permettent de moins en moins de confondre la justice des tribunaux avec l'équité (bien qu'ils ne découragent guère d'y recourir). Beaucoup d'accords sont signés dans des termes qui ne comportent pas d'obligations très strictes et même qui n'ont qu'une portée juridique très vague, soit parce qu'ils définissent plutôt des objectifs et une orientation politique que des engagements, soit parce qu'ils ne promettent que ce que peut tenir la gestion de l'entreprise.

Il serait aventureux de vouloir prédire. Du moins est-il clair que l'autonomie et la différenciation de la négociation collective sont liées à la confrontation et au conflit de deux formes de pouvoir et de deux types de règles plutôt qu'elles ne sont le résultat d'une harmonieuse division du travail social.

3. L'INTERPROFESSION, LA BRANCHE, L'ENTREPRISE

Le second problème est bien celui de l'ordre public social. Non seulement il est aujourd'hui beaucoup plus difficile à définir, pratiquement et théoriquement, mais il est peut-être ébranlé dans ses fondements mêmes.

Quelles dispositions sont effectivement d'ordre public ? Peut-être en partie à la suite d'une distinction plus claire entre ordre légal et ordre conventionnel, on s'écarte, dans certains cas, d'une définition rigoureuse, liée à la lettre même du texte, pour ne retenir que des principes très généraux. L'effet peut être d'augmenter sensiblement la marge de liberté des niveaux "inférieurs": pourvu qu'on respecte l'esprit du texte, les règles d'élection et la définition des collèges électoraux pour le comité d'entreprise peuvent être aménagées. Il peut être aussi de réduire à quelques principes généraux l'encadrement légal ou même celui de la convention interprofessionnelle ou de la convention de branche qui peuvent se borner à énumérer des objectifs assez généraux.

Le principe de faveur est soumis aux mêmes incertitudes. Appliqué à la lettre, il n'autorise que des améliorations "quantitatives" (un salaire horaire plus élevé, un horaire réduit). Mais peut-on s'en autoriser pour écarter des solutions locales différentes, équivalentes globalement sans être supérieures sur tous les points (ou même où il est difficile de définir ce qui est favorable ou défavorable): un horaire hebdomadaire plus court avec des samedis "travaillés", une modulation plus forte d'une semaine à l'autre ? Plus gravement encore, le principe de faveur

interdit-il tout concession bargaining, toute négociation en retrait ? Dans une période de fortes turbulences économiques, le problème n'est pas mineur.

En outre, comme le remarque Marie-Armelle Rothschild-Souriac, deux raisons ont favorisé l'autonomie de l'accord d'entreprise à l'égard de l'accord de branche. En rendant la négociation d'entreprise obligatoire, la loi de 1982 a imposé directement une responsabilité au chef d'entreprise comme au syndicat, c'est-à-dire à de nouveaux acteurs, différents de l'association d'employeurs et de la fédération. Elle crée ainsi un contexte spécifique à cette négociation, qui la lie à l'organisation et à la gestion mêmes de l'entreprise.

En second lieu, le développement des dérogations, en droit mais aussi et surtout en fait, accroît considérablement la marge de liberté au niveau de l'entreprise. Elle ôte parfois toute signification au principe de faveur, là notamment où une dérogation in pajas est possible.

Ces transformations aboutissent-elles, comme l'espérait le législateur de 1982, à une amélioration de la négociation et à une articulation plus forte entre les différents niveaux où elle s'exerce ? La réponse est sans doute nuancée. La convention collective d'entreprise révèle-t-elle une liberté accrue des salariés ou, en les plaçant dans un cadre où l'inégalité des forces est plus grande, favorise-t-elle leur soumission à l'employeur ? Certains de ces accords ont apporté incontestablement des innovations. Mais n'ont-ils pas en même temps changé l'esprit même de la négociation, en attachant certains avantages sociaux à la participation à la gestion même de l'entreprise ?

Sur l'équilibre de l'ensemble, on est tenté de suivre l'analyse proposée par Marie-Laure Morin: l'affirmation d'un principe général du droit, qui serait le droit à la négociation collective. Mais, sans discuter les conditions qui permettent à une collectivité d'user de ce droit, il faut relever qu'à la fois il affirme une liberté fondamentale et il crée un problème majeur de coordination ou d'interdépendance. Si chaque niveau a droit à la négociation collective, si l'action de chacun est par définition autonome, comment ces libertés se concilient-elles ? On peut tirer d'un tel principe une conclusion, conforme à celle d'Otto Kahn-Freund, sur la primauté de la négociation sur la règle et le contrat, l'affirmation d'une négociation dynamique. Mais il faut bien aussi en conclure que les rapports entre les niveaux de négociation sont eux-mêmes des rapports de négociation.

On ne peut en effet guère escompter, aujourd'hui, qu'une division du travail s'impose par la simple répartition rationnelle des matières à traiter. La plupart des problèmes peuvent être traités, de manière différente, à plusieurs niveaux. Et, ce qui est plus décisif encore, le choix du niveau peut être objet de longues négociations (l'exemple de la durée et de l'aménagement du temps de travail est là pour le montrer).

En revanche, on peut certes relever que les négociateurs s'efforcent d'introduire de l'ordre. L'accord de branche fixe les procédures que suivra l'accord d'entreprise, définit des objectifs, décide de faire périodiquement le bilan des résultats. Plus généralement, l'accord de branche organise l'ensemble de la négociation.

Ces pratiques sont importantes. Le développement des accords de procédure, des accords de méthode, des accords de politique ou d'orientation est en effet important. Mais il y a loin de ce constat à l'affirmation qu'un ordre est ainsi établi. Il serait facile de faire la liste des accords interprofessionnels qui n'ont pas eu les prolongements qu'ils appelaient dans des accords de branche (conditions de travail en 1975, durée du travail en 1989) ou des accords d'entreprise qui n'ont pas normalement suivi la voie fixée. Réciproquement, François Sellier avait montré le caractère largement utopique des "accords parfaits".

Un exemple comme celui du travail de nuit des femmes montre à la fois la complexité et l'ambiguïté des systèmes ainsi formés. Sans reprendre le détail de l'analyse de Jennifer Bué et de Dominique Rossi, retenons seulement deux remarques. Tout d'abord, un système très complexe et construit pour assurer une forte contrainte des niveaux "supérieurs" sur celui de l'entreprise (un accord d'entreprise n'est possible qu'en application d'un accord de branche, lui-même étendu) aboutit au résultat exactement inverse: l'accord de branche de la métallurgie ouvrant simplement la possibilité du travail de nuit des femmes, l'accord d'entreprise a toute liberté pour en fixer les conditions. Il peut être signé par une organisation très minoritaire, puisque, n'étant pas lui-même dérogatoire (c'est l'accord de branche qui l'est) il ne peut être exposé à un veto des organisations majoritaires.

En second lieu, l'accord est souvent signé par des syndicats dont les fédérations se sont opposées vigoureusement au principe même de la dérogation (Force Ouvrière par exemple). La raison en est, outre la pression de l'employeur, celle d'un petit nombre d'intéressées. Triomphe de la démocratie face aux appareils ou annihilation des possibilités d'action collective (de l'intérêt collectif défini à un niveau "supérieur") devant la pression des initiatives individuelles sur le marché ? Ne tranchons pas ce problème, puisque les différents syndicats définissent différemment l'intérêt collectif. Mais il est clair en tout cas que le niveau de négociation transforme bien la nature même de l'action collective et la nature des intérêts qu'elle peut défendre.

4. LE SYSTÈME ET LES ACTEURS

Ne peut-on, cependant, traiter ces fluctuations et ces incertitudes comme des variations aléatoires, ou anecdotiques, et découvrir derrière leur diversité apparente les grands traits d'une régulation globale, et, plus spécifiquement en ce qui nous concerne, d'un "rapport salarial" ? Le système sous-jacent, qu'on le fonde sur les mouvements du capital ou sur un ensemble économique institutionnel, s'impose-t-il aux acteurs ? Ou, au contraire, ce qui existe d'interdépendance et de système doit-il être analysé comme le résultat de la stratégie des acteurs ? Les textes rassemblés ici font une réponse commune à la question: ils donnent la primauté aux acteurs sur le cadre dans lequel ils agissent.

En termes juridiques, on le voit clairement pour la constitution de la branche, c'est-à-dire du cadre professionnel de l'action. Les normes que fixe la loi (et qui sont énoncées de manière détaillée dans la loi de 1884 qui légitime les syndicats) ne sont clairement pas des préceptes ou des contraintes. Elles sont plutôt, comme le remarque Antoine Jeammaud, des ressources à la disposition des acteurs sociaux. Ils peuvent se grouper pour agir, ils peuvent constituer un acteur collectif dont l'action bénéficie de certaines protections et de certains privilèges. Mais ils sont libres de le faire par métiers, par métiers voisins, ou de rassembler ceux qui concourent à la production d'un même objet ou d'objets connexes. L'étude des branches professionnelles révèle leur disparité. Elles suivent des règles de composition très différentes. L'étude de leur histoire montre les efforts, les tâtonnements dont elles sont issues et ce que leur constitution doit aux initiateurs et même aux péripéties de leur action.

Il semble tout aussi difficile de ramener la constitution des professions à la découverte d'intérêts économiques simples (et il est intéressant que ce soit un économiste, François Sellier, qui fasse cette démonstration). Un syndicat contribue à l'organisation du marché du travail spécifique

sur lequel il agit (un syndicat de métier ne se borne pas à constater l'existence de métiers, il impose l'apprentissage). Comme le prouve l'exemple de la métallurgie en France, une association patronale peut se constituer malgré la très forte hétérogénéité économique de ses membres pour faire face à un syndicat sur un marché du travail unifié.

Bien entendu, le fait qu'une profession groupe un petit ou un grand nombre d'entreprises, très semblables par la taille et l'organisation ou très dissemblables, a des conséquences importantes pour ce que peut faire l'acteur patronal et, plus largement, pour le contenu et l'ambition de la négociation. Mais ces conditions économiques, si importantes qu'elles soient pour comprendre le comportement des acteurs, n'expliquent pas à elles seules leur constitution.

La négociation collective aux différents niveaux est aussi une relation entre des acteurs différents à chaque niveau. Malgré l'apparente simplicité des deux groupes de partenaires (les employeurs, les salariés; ou même: le capital, le travail), les stratégies peuvent être fort différentes selon les niveaux. Pour prendre des exemples d'une grande banalité aujourd'hui, le directeur des ressources humaines d'une grande entreprise ne recherche pas la même chose dans la négociation que les représentants de l'association d'employeurs. Il est même fréquent qu'ils entretiennent quelque méfiance réciproque. L'un taxe l'autre de juridisme et de bureaucratie, l'autre voit dans l'un un opportuniste irréfléchi. De la même manière, le syndicat surveille de près ses sections syndicales, qu'il croit toujours menacées d'une dérive corporatiste et peut-être managériale (c'est explicitement le cas à la CFDT). De fait, la différence entre les acteurs des deux niveaux n'est pas seulement dans l'étendue de la solidarité et dans l'horizon temporel. Elle est dans les objectifs mêmes de la négociation.

Ainsi, la détermination des salaires dans la branche peut très bien avoir pour but de supprimer (ou de limiter) la concurrence entre les employeurs (et entre les salariés) sur le montant des salaires: de les mettre en quelque sorte hors marché, conformément à la philosophie des Webb. Dans l'entreprise, l'employeur y cherchera plutôt un instrument de gestion des ressources humaines (encourager l'effort, la coopération, la formation, la promotion) et il se peut que les représentants syndicaux acceptent au moins partiellement cette logique. Faut-il opposer deux négociations, l'une qui aurait pour objet (ou pour fonction) la protection sociale, l'autre la bonne gestion ? L'opposition est excessive puisqu'à chaque niveau les deux objectifs sont présents (dans l'accord de branche, les employeurs ne sont pas indifférents aux effets de la prime d'ancienneté sur la gestion; l'accord d'entreprise offre aussi des garanties sociales). Mais l'irruption des préoccupations de gestion dans la négociation sociale et peut-être le développement de la négociation d'entreprise montrent assez que l'équilibre est en train de changer.

Comme le remarque Jean Saglio, cette primauté des acteurs et de leurs stratégies s'impose dans une perspective diachronique plus que dans une analyse synchronique. Dans un instantané, les acteurs peuvent apparaître comme donnés. Si on les suit dans le temps, on voit qu'ils se constituent et on voit selon quelle logique d'acteurs ils se constituent. De la même manière, il nous semble que, dans le droit lui-même, l'analyse historique permet mieux de comprendre le sens d'une norme et d'une institution que l'étude de doctrine. Celle-ci a le mérite d'établir une cohérence, de présenter les normes juridiques comme un système. Mais la première montre mieux à quels acteurs elles s'adressent et comment elles cherchent à orienter leur action.

Ce que les sciences sociales, droit, sociologie, économie, peuvent retenir de cette perspective historique, ce n'est pas seulement que l'histoire présente en quelque sorte un tableau des variantes, qu'elle illustre plusieurs cas de figure, qu'elle est une source inépuisable de

comparaisons. Ce n'est guère l'enchaînement nécessaire des causes et des effets, et encore moins un déterminisme global. C'est plutôt que les stratégies des acteurs sont évolutives. Ils ont une mémoire, ils font des apprentissages collectifs, leurs relations mêmes se développent et se transforment. Leur stratégie ne peut être simplement déduite d'une liste d'intérêts ou de préférences à un moment donné. Elle suit une trajectoire et anticipe certaines de ses étapes. Elle admet une norme de réciprocité, elle-même évolutive.

Les différents niveaux de négociation ne sont pas simplement des positions possibles dans un système complexe. Il faut les saisir dans leur développement et dans la transformation de leurs objectifs. Il faut aussi la saisir dans leurs actions réciproques.

Antoine JEAMMAUD
(CERCRID - Université
de Saint-Étienne)

**LE DROIT DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DANS SON RAPPORT
AUX RELATIONS PROFESSIONNELLES :
CONSTATS, MYSTÈRES ET HYPOTHÈSES**

Que reste-t-il à dire sur l'ensemble des contributions qu'il m'appartient de discuter, après les questions posées par Jean-Daniel Reynaud ? Le propos est d'autant moins de circonstance que j'ai éprouvé une réelle difficulté à formuler quelques interrogations pertinentes pour l'ensemble des textes, quelques questionnements qui les concerneraient simultanément sinon dans une égale mesure. A plusieurs reprises le fil que je croyais tenir afin de promouvoir, sinon d'ordonner, cette discussion m'a échappé ou s'est brisé.

Quoi qu'il en soit, je ne vais pas aborder les textes un à un, ni évoquer la totalité des questions, d'inégale importance, qui peuvent venir à l'esprit à la lecture de celui-ci ou de celui-là.

J'observe par exemple, pour le cas où il apparaîtrait utile d'en discuter, que plusieurs textes proposés pour cette demi-journée ou autour du thème de ce matin sont émaillés de considérations relatives à "l'efficacité" de telle ou telle loi, ou plutôt à ce qui a pu être considéré comme une inefficacité assez manifeste pour entraîner, en son temps, sa modification ou son remplacement. Cette terminologie ne devrait pas surprendre le juriste de profession, tant elle est très courante dans la littérature juridique de notre temps, en particulier sous la plume des juristes soucieux de l'effet socio-économique des textes normatifs. Il est vrai que l'efficacité occupe une position privilégiée - la première sans doute - parmi les valeurs de notre société et que l'évaluation des politiques publiques, donc de l'efficacité des règles juridiques édictées pour leur réalisation, est officiellement à l'ordre du jour. Or, à y bien réfléchir, ce concept d'efficacité du droit ou de telle de ses normes laisse perplexe : quelle en est la compréhension, comment cette efficacité se mesure-t-elle, comment identifie-t-on l'intention ou le but au regard duquel il convient de l'apprécier, à quel type de résultats se mesure-t-elle ? Une question me vient donc à l'esprit lorsque je lis que les lois de 1936 et de 1946 sur les conventions collectives se sont avérées "inefficaces". Veut-on dire par là que trop peu de conventions collectives ont été signées sous leur empire ? Mais leur but était-il de stimuler la conclusion d'accords collectifs ?

Je laisserai également en marge de la présente discussion une question en particulier abordée par la contribution de Marie-Laure Morin. Il s'agit d'une question de "théologie juridique", qui pourrait présenter quelque intérêt pour les non juristes curieux de comprendre de quoi et comment discutent les juristes : celle du "fondement" d'un mécanisme agencé par les règles de droit, en l'occurrence celle du fondement de l'effet réglementaire de la convention collective. Ce problème me paraît obscur ou équivoque, comme toute interrogation sur le "fondement" d'une technique accueillie par le système de droit en vigueur : se demande-t-on quelles normes l'instituent (ou le constituent) ou bien quelles considérations ou valeurs le justifient ? Il reste

que Marie-Laure Morin livre à cette occasion des éléments qui permettraient le cas échéant, non pas d'aborder dans ses termes habituels ce débat sur le fondement de l'effet normateur de l'accord collectif, mais d'éclairer sa signification.

Je ne relancerai pas davantage une discussion, qu'évoquent ou suggèrent plusieurs papiers, et relative au rapport "juridique" (ou d'"engendrement juridique") entre la négociation collective et de la loi. Elle a trait à la question suivante : le droit étatique a-t-il, par rapport aux normes négociées, au droit conventionnel du travail, une position de délégant ou de récepteur? Ou, si l'on préfère : la teneur des conventions et accords collectifs de travail a-t-elle la signification d'un ensemble de normes juridiques en vertu d'une aptitude propre des acteurs qui se lie par de tels instruments ou bien seulement parce que l'Etat leur a délégué une manière de pouvoir normateur ? Les réponses auxquelles cette interrogation donne traditionnellement lieu illustrent l'opposition d'une "vision juridique du monde" (pour parler comme Engels) et d'un "sociologisme" hérité de Gurvitch, également discutables à mon sens. Elles appelleraient au moins un effort de clarification conceptuelle, mais l'entreprise relèverait plutôt de la théorie du droit.

Je m'en tiendrai donc à deux thèmes. J'aurais aimé en ajouter un troisième, que je n'ai malheureusement pas eu loisir de formuler parce qu'il aurait été essentiellement nourri par le texte de C. Dutertre et P. Petit sur *Régulation macro-économique et régulation de branche*, dont j'ai eu connaissance tardivement. L'objet de cette étude est très attractif, en effet, pour qui s'attache à connaître et comprendre un peu le droit, dans la mesure où l'on parle de plus en plus volontiers, y compris chez les juristes, de "régulation" afin de qualifier ou caractériser la fonction ou l'action des règles juridiques. Avec, évidemment, tous les risques de confusion ou d'erreur de communication inhérents à l'usage de ce terme de "régulation", dont on sait l'équivoque. Si l'on se méfie des modes terminologiques, il importe d'identifier le type d'action ou d'opération que peut utilement désigner ce terme appliqué aux rapports entre les règles de droit et le social. Aussi les travaux des économistes régulationnistes nous attirent-ils très naturellement, malgré la difficulté que nous éprouvons parfois à les comprendre, dans la mesure où objets ne sont pas immédiatement accessibles à des juristes. Il en va autrement avec le texte de Dutertre et Petit, puisqu'il traite d'un objet relativement familier au connaisseur du droit du travail. Malheureusement, je n'ai pu le lire avec une suffisante attention et me sens donc hors d'état de poser les termes d'un débat sur l'oeuvre de régulation des négociations collectives qui se lierait très directement au travail de nos amis, en tirerait profit et lui rendrait justice.

Mes deux lignes de réflexion s'inspireront de la démarche de l'appel à contributions.

Celui-ci conviait d'abord à travailler sur les *facteurs d'évolution des règles de la négociation collective*. J'ai donc recherché des éléments de réponse dans les différentes contributions à discuter.

Une première difficulté m'est apparue, sans grande surprise tant elle est courante : celle que suscite la polysémie des termes "règles" et "normes". Lorsque l'on parle de "règles de la négociation collective", vise-t-on des *régularités constatables*, statistiquement observables et le cas échéant imputables à quelque loi sociologique, ou bien des *références (énoncées ou formulables) pour ce que "les choses" (situations, rapports, comportements, actes, choses matérielles, etc) doivent être* ? Lorsque l'on parle de "règles de droit" ou du droit en vigueur dans un pays déterminé comme d'un "ensemble de normes", on se réfère bien entendu à la seconde acception. On envisage alors la règle destinée à dire comment les choses doivent être (idée de

Sollen). A tel point que toute la tradition définit la règle juridique comme "une règle de conduite dans les rapports sociaux...", un "précepte", voire un "impératif" ! En revanche, lorsque François Sellier parle de la négociation de branche comme "règle du système français de négociation collective", il faut sans doute comprendre que c'est surtout au niveau de la branche que les conventions collectives se négocient et se concluent. Cette assertion n'est pas la description d'une règle du genre de la norme juridique que l'on peut trouver dans une loi, imputer à ce que l'on nomme la jurisprudence, ou même induire (ou déduire : la discussion est ouverte) d'une pratique comme dans le cas de l'usage (la régularité d'une pratique justifie que soit tenue pour positive la règle dont elle apparaît comme l'application, ou témoigne d'un accord implicite des partenaires sur le fait qu'elle existe et vaille). Je vois plutôt dans cette assertion la *pure description d'une régularité, d'une pratique dominante*. Il ne s'agit assurément ni d'une règle du droit étatique en vigueur, ni d'une norme juridique non étatique, ni d'une quelconque règle du même genre que les normes juridiques. Ce qui ne signifie pas, bien sûr, qu'elle ne contribue pas à un certain processus de régulation des pratiques ainsi décrites. Nous nous heurtons là à une difficulté ou ambiguïté terminologique qu'il conviendrait de surmonter ou dissiper pour profiter pleinement d'une conjoncture scientifique très favorable à la compréhension du fonctionnement du droit par une confrontation entre juristes critiques et représentants de certains courants de la sociologie et de la science économique.

Cela dit, il y a, dans les textes discutés, des choses fort intéressantes sur les facteurs d'évolutions du cadre juridique de la négociation collective, ou plus exactement du droit étatique relatif à la négociation collective. Mais le texte de l'appel à contribution posait dans les termes suivants la question de l'évolution de ce cadre juridique : *est-elle principalement due à la prééminence de l'Etat - on dirait aujourd'hui à des choix de politique publique - ou bien aux mouvements sociaux ?* Si la place que le droit français réserve à la négociation et à la convention collective de branche - remarquable d'un point de vue comparatif - est aussi importante, faut-il y voir surtout l'effet d'un choix des pouvoirs publics, des producteurs des règles étatiques, ou plutôt celui des stratégies des acteurs patronaux et syndicaux ? La question paraît capitale, puisque l'effort de courants critiques dans la sphère de l'étude du droit tend aussi à découvrir des explications ou éléments de compréhension de l'état et des évolutions du droit du côté du mode de production de la vie matérielle ou des mouvements sociaux.

On découvre dans les textes soumis à discussion de riches constats relatifs à l'état présent du dispositif de la négociation collective en France. On comprend mieux, en les lisant, comment le droit français a opté pour le pluralisme des niveaux sans claire répartition des rôles entre ces niveaux. Je reprends là, plus ou moins, une formule de Marie-Armelle Rotschild-Souriac. En revanche, à la question *"pourquoi cela est-il advenu ?"* on ne trouve pas véritablement de réponse du côté des mouvements sociaux. En fin de compte, il semblerait plutôt que le déterminant de l'évolution des dispositifs de droit étatique relatif à la négociation collective se trouve en fin de compte du côté de ce personnage mythique, de cette "Arlésienne du discours juridique", qu'on appelle "le législateur".

On souhaiterait évidemment savoir ce qui fait agir cet "acteur". De fait, on rencontre à d'autres endroits quelques facteurs explicatifs des évolutions des actes législatifs ; de ces actes législatifs auxquels, on le rappelait ce matin, il ne faut pas se tenir. Or, ces éléments antérieurs aux actes de modification des règles du droit, sont essentiellement des données doctrinales, c'est-à-dire des facteurs relevant du domaine de la lutte ou de la confrontation des idées entre représentants de différentes obédiences. Du mouvement social, je n'ai guère trouvé trace dans ces papiers. J'en conclus donc qu'il s'avère bien difficile, en fait, d'imputer l'évolution de pans entiers du

droit - et du droit du travail, en l'occurrence - à des mouvements sociaux. En tout cas à des mouvements repérables de luttes, de grèves, de mobilisations, etc...

Si elle n'est pas inexacte, la déduction est d'une réelle importance compte tenu d'une certaine manière de percevoir ou brosser l'histoire des règles et d'expliquer l'avènement d'un droit du travail. Très prisée, pour ne pas dire officielle dans certains milieux de syndicalistes et de juristes progressistes, cette version consiste à rapporter ces évolutions à la lutte des classes. Il s'agit là d'une alternative à l'explication par l'évolution des points de vue de la classe dominante et le progrès des idées de justice sociale. Maintes corrélations chronologiques entre des périodes de forte mobilisation sociale ou de tension politique (1936, 1945-46, 1968) et des textes législatifs significatifs lui valent un certain crédit, et interdisent au moins de la rejeter totalement. Mais on se rend souvent compte, en étudiant divers segments de la réglementation juridique étatique, combien l'hypothèse d'une explication par "la réalité socio-économique" et le rapport des forces "sur le terrain" paraît difficile à vérifier. En matière de négociation collective, cela semble, précisément, fort délicat. A la lecture des études commentées j'ai en tout cas le sentiment qu'il est difficile d'imputer telle ou telle évolution de la législation relative à la négociation collective à tel ou tel épisode ou aspect du mouvement de notre société, alors que cela paraît, en revanche, aussi commode que banal s'agissant du droit de la grève ou du droit syndical. Dès lors, *quel genre de relation peut-on sérieusement conjecturer entre des évolutions déterminées dans l'ordre des dispositifs juridiques et certains épisodes de l'histoire de notre formation sociale ou certaines pratiques du mouvement ouvrier ?*

Très intéressante aussi m'a paru, à propos de l'histoire du régime et de la pratique de la négociation collective en France, l'évocation du changement qui a pu affecter la signification attribuée à l'accord collectif. Je voudrais m'arrêter un instant sur ce point, car il pourrait amener une discussion d'une grande actualité.

La convention collective a été envisagée, par des penseurs juristes de la fin du siècle dernier et du début de celui-ci, Antoine Lyon-Caen nous le montre ou rappelle, comme une "loi professionnelle". Et une "loi professionnelle" entendue comme un véritable acte de législation présentant cette particularité de naître d'un accord entre des groupes sociaux et de tirer de cette origine singulière la légitimité à défaut de laquelle aucune norme (juridique, notamment) ne peut se maintenir et jouer un rôle effectif. Cette conception de la convention collective conférait évidemment une importance capitale à la question de la représentativité, c'est-à-dire aux conditions requises des organisations (ou "acteurs collectifs") appelés à souscrire à cet accord générateur d'une véritable loi professionnelle. Cette question a été abordée par des juristes tout à fait considérables, à commencer par Léon Duguit. La représentativité était conçue comme une certaine qualité du rapport entre le milieu à représenter et ceux qui pouvaient être habilités à exercer cette représentation. L'objectif était que les signataires soient d'adéquats et fidèles porte-parole de la base, c'est-à-dire de ceux qui devaient bénéficier et le cas échéant pâtir de la convention collective.

On comprend, quand on contemple l'évolution du régime juridique de la négociation et de la convention collectives, que cette problématique de la représentativité ait perdu de son importance. Le texte d'Antoine Lyon-Caen souligne la banalisation de la convention collective qui, devenue une catégorie juridique, a connu le sort très ordinaire de ce genre d'outil de régulation. Ce parcours est celui d'une technique, d'une figure, que le système juridique consacre, "équipe", met en circulation et à la disposition des acteurs, après maintes discussions et confrontations. C'est alors qu'elle s'autonomise, voit sa configuration propre s'affirmer, de sorte qu'elle dispose d'un dynamisme propre au point d'être utilisée pour servir à des choses

que n'envisageaient pas ses promoteurs. La convention collective a justement parcouru cet itinéraire. Elle est devenue un acte juridique parmi d'autres, une catégorie juridique parmi d'autres, qui au fond, a aujourd'hui des vertus qui ne sont pas nécessairement celles que lui prêtaient ceux qui, il y a près d'un siècle, militaient pour que la convention collective fût reconnue et dotée d'un régime spécifique, adéquat à sa nature et sa fonction.

Au fond, quelle est aujourd'hui la vertu majeure de la convention collective ? De quoi tire-t-elle sa légitimité ? Sans doute du fait qu'elle égalise les conditions d'emploi et participe au maintien des conditions de la concurrence entre producteurs de produits ou services rivaux sur un même marché. Dans le contexte d'un étroit maillage de normes substantielles et réputées "d'ordre public" (insusceptibles de dérogation par contrat individuel de travail), elle tire à coup sûr un supplément de légitimité de sa qualité d'instrument principal de la fameuse "flexibilisation" des conditions juridiques d'emploi et usage de la force de travail. L'étude de J. Bué et D. Roux-Rossi sur les accords collectifs comme instruments de diffusion, même limitée, du travail nocturne des femmes est très édifiante à cet égard. Aujourd'hui on exalte moins la convention collective en tant que vecteur de progrès social que comme instrument de changement social, dans un sens qui n'était naturellement pas celui des partisans de la convention collective d'il y a cent ans. On ajoutera à cela que la convention collective du temps présent puise aussi une part de sa légitimité dans la multiplication même de ses usages. Le fait que des instruments conventionnels soient signés en nombre, déposés et comptabilisés par les statistiques officielles atteste la réalité d'une réforme, dont on a vu l'importance au début des années quatre-vingt : la consécration ou "l'incorporation" d'un droit des travailleurs à la négociation collective. On a voulu au début des années quatre vingts, donner corps à ce droit sans doute constitutionnel et, c'était l'un des objectifs assignés à l'oeuvre législative par le Rapport Auroux : étendre la couverture conventionnelle. Dès lors, si la convention collective est aujourd'hui jugée intrinsèquement vertueuse, c'est sans doute aussi parce que l'accumulation des accords "donne à voir" que, dans les faits, la couverture conventionnelle s'étend et donc que le droit des travailleurs à la négociation collective vit, "est effectif", y compris au niveau des entreprises.

La très intéressante contribution de Chantal Salmon et Bernard Krynen me paraît tout à fait révélatrice à cet égard. Sa conclusion est transparente, dans la mesure où elle énonce exactement le complexe de raisons dont la négociation et la convention collectives tirent aujourd'hui l'essentiel de leur légitimité, mais qui les situent assez loin de l'idée fondatrice d'un accord entre des groupes sociaux. Lorsqu'on apprend, par ailleurs, que les accords d'entreprise autorisant le travail de nuit des femmes sont plutôt l'oeuvre de la CGC, et donc que, sans cette organisation catégorielle dont les membres et "la base" sont sans doute peu concernés en tant que salariés par la levée de la restriction légale de cette forme d'activité, il y aurait peu d'accords permettant sa pratique, on a du mal à voir dans de tels instruments des accords entre employeurs et groupes de travailleurs relativement aux conditions de travail. Le doute se traduit d'ailleurs sur le plan juridique, ou plus exactement jurisprudentiel, lorsque la Cour de cassation précise, dans un arrêt de 1990, que la représentativité reconnue sur le plan national à une organisation syndicale de cadres ne l'habilite pas à signer un accord d'entreprise produisant effet à l'égard des salariés de toutes qualifications, à moins qu'elle ne démontre sa représentativité, au niveau de l'entreprise, pour ces autres catégories. Cette solution me paraît, techniquement, au regard des textes en vigueur, tout à fait logique; mais on pourrait aussi voir une résurgence de la philosophie originelle de la convention collective.

Dans ce contexte, la discussion sur la *nature* véritable de la celle-ci, et de l'accord collectif d'entreprise en particulier, se présente en des termes quelque peu différents de ce qu'ils restent

le plus souvent. En effet, il est aujourd'hui banal, au moins du côté des juristes, de souligner que l'accord d'entreprise se différencie en fait sinon en droit des autres conventions ou accords collectifs en ce qu'il constitue, lui, un authentique contrat. Mais en disant cela on veut moins signifier qu'il cristallise un accord entre groupes sociaux, que souligner qu'il repose sur un échange - on parle volontiers d'"accord donnant-donnant" - parce que l'on a tendance à faire de l'échange le prototype du contrat. Ce qui, soit dit en passant, me paraît hautement discutable dans la mesure où l'échange proprement dit n'est qu'une espèce marginale de la catégorie juridique de contrat.

Il faudrait sans doute, pour que la convention collective acquière ou retrouve la signification d'un accord entre groupes sociaux, que soient révisées les conditions de la représentativité. Je retrouve là le texte de Chantal Salmon et de Bernard Krynen qui concluent, sans doute à titre personnel, par une intéressante mais surprenante proposition : introduire la règle majoritaire dans les conventions collectives, notamment de branche. Il s'agirait donc de subordonner la validité ou l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif à la signature des syndicats majoritaires, dans son champ d'application. On rencontre régulièrement cette suggestion à propos des conventions ou accords collectifs d'entreprise, alors qu'elle concerne, ici, les conventions et accords de branche. Elle mérite évidemment discussion, moins du point de vue de la pure opportunité qu'au regard de ce qu'on entend par *représentativité*. En effet, si nos amis proposent que la validité ou l'entrée en vigueur des conventions collectives soit subordonnée à la signature de syndicats majoritaires, c'est parce qu'il s'agirait là, dans leur esprit, d'une condition *sine qua non* de signature véritablement représentative. Mais que cherche-t-on à travers la représentativité et quelle est la compréhension de ce concept ?

Il me semble que le terme "représentativité" connaît quatre acceptions différentes au moins. La représentativité peut d'abord s'entendre de l'adéquation entre la volonté exprimée par les porte-parole et la volonté de ceux qu'ils sont censés représenter. Il s'agit là de la conception la plus exigeante de la représentativité. Dans cette optique, il conviendrait d'imaginer des règles, des critères juridiques, qui permettraient d'assurer que ce qui est signé est bien ce qu'ont voulu les personnes concernées, la "base". Dans une deuxième acception, la représentativité traduit simplement l'adéquation des représentants aux intérêts représentés. Il importe alors que ceux qui parlent soient des représentants adéquats de l'intérêt de ceux qui vont bénéficier de l'instrument négocié ou être engagés par lui. Mais, dès lors que cette adéquation se trouve assurée selon des critères réputés objectifs, les représentants ainsi sélectionnés sont seuls juges de ce qu'est, dans chaque cas, cet intérêt et il ne convient pas d'instituer de contrôle des représentés sur les représentants. Dans une troisième acception, la représentativité correspond à une exigence de prise en compte du pluralisme des points de vue : sa vertu devrait être alors d'assurer la présence, à la table des négociations, de la diversité des sensibilités présentes dans le milieu concerné. C'est, je crois, la compréhension actuelle de la représentativité dans le système juridique français. Il existe enfin une quatrième acception, qui est un peu dérivée de la précédente et se combine avec elle dans la conception de la représentativité syndicale selon le droit français. La condition de représentativité a alors pour sens d'assurer la présence et la prise en considération de toutes les conceptions possibles en matière de défense des intérêts des travailleurs : il ne s'agit pas seulement de permettre la confrontation de toutes les sensibilités effectivement manifestées dans le mouvement syndical, mais de tous les courants imaginables. Sans doute même pourrait-on concevoir d'autres compréhensions du concept de représentativité appliqué à des organisations professionnelles et syndicales. En tout cas, si l'on envisage une modification des règles du jeu avec majoration du poids de la condition de représentativité à travers l'introduction de "la règle majoritaire" dans les conventions

collectives, il est indispensable de choisir entre ces différentes acceptions de la représentativité. Ce n'est pas une mince affaire. Elle "interpelle" les spécialistes des sciences sociales auxquels on est tenté de demander quels sont les moyens possibles de contrôler les diverses correspondances que recouvrent respectivement les différentes compréhensions de la représentativité.

Voilà donc l'essentiel de la première série de réflexions inspirées par la lecture des textes préparés pour cette demi-journée.

Je serai plus bref en ce qui concerne la seconde ligne de réflexion annoncée, car il est temps de rendre la parole aux auteurs et à l'auditoire. Cette deuxième seconde série de considérations est pourtant la plus intéressante pour un juriste curieux de connaître comment fonctionne socialement le droit. Elles tournent en effet autour de la question suivante : *comment les dispositifs législatifs qui prétendent aujourd'hui organiser la négociation collective dans notre pays informent-ils réellement la pratique de cette négociation ?* Que doit aux règles du droit étatique s'y rapportant et à leurs évolutions, la constitution du système actuel de négociation collective qu'analysent les spécialistes savants des relations professionnelles ?

A lire plusieurs de nos contributions, la réponse paraît claire : l'état actuel du système et la configuration des acteurs collectifs ne doivent vraiment pas grand chose à la loi. Cela est dit assez ouvertement dans le texte de François Sellier, mais ressort également de l'étude de M.F. Lozier. En vérité, le constat ne doit ni décevoir ni attrister ceux qui attendraient beaucoup du droit. Il invite plutôt à s'interroger sur le type de normes que l'on rencontre dans ce secteur de l'ordre juridique étatique.

Lorsque l'on constate que des pratiques ne doivent pas grand chose aux règles juridiques qui sont censées les gouverner, les piloter, on a tendance à dresser un constat d'échec ou de "dysfonctionnement" : les règles en question seraient fâcheusement ineffectives ! Et c'est un crève-cœur pour les juristes de ce temps, convertis au réalisme et au culte de l'efficacité, que d'aboutir à une telle conclusion, à moins qu'elle ne fournisse un argument supplémentaire dans une croisade contre le "trop plein de droit", la fameuse "inflation législative" qui serait cause d'"indigestion du corps social" ou au moins source d'une fâcheuse "ineffectivité" de trop nombreuses de normes. Notre conviction, au CERCERID et en quelques autres lieux je l'espère, est que ce genre de constat reste d'une pertinence douteuse et d'un médiocre intérêt. Il nous paraît préférable d'analyser le type de normes juridiques qui saisissent, balisent et entendent régler le domaine considéré, c'est-à-dire constituent un cadre d'action dans ce secteur de la vie sociale. Il faut en effet se déprendre de la représentation la plus commune - y compris et surtout chez les juristes savants - du droit contemporain et des normes qui le composent. C'est-à-dire de cette vision impérativiste, qui perçoit le droit comme un ensemble de préceptes de faire ou de ne pas faire (mais aussi de permissions, pour les plus audacieux ou les moins irréalistes), donc comme un ensemble de contraintes de comportement. Notre conviction sans cesse plus ferme est que, s'il y a bien de la contrainte dans l'ordre juridique, ses règles ne sont pas, fondamentalement et systématiquement, de commandements de conduite appuyés par la menace d'un mal ou d'un désagrément (d'une "sanction"). La visée régulatrice des *corpus* de droit contemporains repose sur un outillage et des démarches plus variées et bien souvent plus subtiles. Ce qui confère à des énoncés en langage du droit la signification de normes est leur vocation à servir de références pour évaluer, dans les configurations les plus diverses et sous dans les rapports à l'action les plus variés, comment "les choses" (conduites, mais aussi actes, rapports, situations, état de choses corporelles, etc) *doivent être*. C'est dire, au moins, qu'elles garantissent des pouvoirs, assurent des sphères de liberté, autant qu'elles imposent des

contraintes, serait-ce pour instaurer ou protéger *in fine* un ordre d'exploitation ou de domination. Au surplus, elles ont des vocations très inégales à être "appliquées", c'est-à-dire à voir les situations concrètes se conformer aux modèles qu'elles constituent. Et elles valident plus largement que l'on croit, quand elles ne les aménagent ou ne les favorisent pas, les arrangements privés sur leur propre jeu.

Dès lors que l'on prend conscience de cette variété et de cette plasticité de la technique de la régulation juridique - et d'abord de la technique du droit étatique - il convient de se demander comment les textes en vigueur pour "réguler" un domaine déterminé de la vie sociale envisagent les actes ou actions des acteurs. Certes, il est des règles qui ont pour raison d'être de gouverner effectivement certaines pratiques afin qu'advienne tel acte, telle action ou tel état de choses jugé indispensable, nécessaire, ou bienfaisant. Les règles d'hygiène et de sécurité au travail illustrent cette catégorie de normes juridiques. Bien entendu, les choses se passent, en fait, un peu différemment et on sait qu'il existe sur ce point quelques très intéressants travaux de recherche. L'objectif de ces règles reste cependant que, d'une façon ou d'une autre, les choses se trouvent ou deviennent à terme conformes à ce qu'elles énoncent, que les lieux et équipements de travail par exemple se trouvent organisés ainsi qu'elles le prescrivent. De même, les règles sur le licenciement ont pour sens qu'aucun licenciement ne soit prononcé sans que soient réalisés les actes qu'elles organisent, y compris le versement des indemnités qu'elles prévoient. Mais, dans le domaine de la négociation collective, on ne rencontre pas tout à fait ce genre de normes juridiques : leur sens global est "simplement" de déterminer ce qui vaut comme accord collectif et ce que sont, sur le plan du droit, les effets attachés à l'acte qui peut être ainsi qualifié, "étiqueté". En dehors de l'ouverture de négociations depuis qu'existent des obligations de négocier, ces règles n'imposent pas grand-chose : elles posent plutôt des équivalences entre les conditions et des effets juridiques, et secondairement d'ailleurs, des effets sociaux.

Aussi paraît-il quelque peu problématique de parler d'efficacité et de prétendre mesurer l'efficacité de dispositifs de ce genre. D'une façon générale, nous disons volontiers que le droit, en un certain sens et du point de vue *pratique*, fournit un ensemble de ressources pour les actions, encore que nous n'ayons pas élaboré ce concept de "ressources" de manière aussi précise que les "économistes de la grandeur". Quoi qu'il en soit, si les règles juridiques constituent dans une certaine mesure des ressources pour l'action, elles le sont de façon fort variée et avec de grandes différences d'intensité. Les normes du droit étatique relatives à la négociation collective, en tout cas, ont bien ce statut de ressources pour l'action.

A partir de là, on peut envisager avec beaucoup de sérénité, par exemple le constat selon lequel la constitution des cadres actuels de la négociation collective en France, ou plutôt des accords et acteurs collectifs, doit bien peu de choses aux règles juridiques affichées. J'observe à cet égard que deux contributions au moins, l'une préparée pour cet après-midi, l'autre discutée ce matin, ouvrent ou signalent des pistes très sérieuses pour comprendre le rapport pouvant exister - et qui n'est pas en vérité un rapport de détermination - entre la teneur des dispositifs juridiques et l'état présent de la négociation collective dans ce pays, en particulier le poids exceptionnel de la négociation de branche.

Le plus piquant est que l'une de ces pistes oriente vers la loi de 1884, alors que les textes sur les conventions collectives, cela a été rappelé ce matin, n'ont que très tardivement utilisé le terme de "branche" et ne fournissent aucune délimitation ni configuration de la branche. Il est intéressant de retenir l'hypothèse que c'est au fond la loi de 1884, dans laquelle il n'était pas évidemment question de contrats collectifs ou de conventions collectives, qui a rendu possible

la compréhension de la branche actuellement pratiquée en France, à travers une définition compréhensive de la base possible de constitution et de recrutement du syndicat.

La seconde piste en question est proposée par le texte de Jean Saglio. Elle consiste de s'intéresser à des composantes à première vue subalternes des "structures juridiques du système français de relations professionnelles", à savoir les décrets Millerand de 1899, la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire des ouvrières à domicile des industries du vêtement, et la loi du 11 juin 1917 sur le congé hebdomadaire pour les ouvrières de cette même industrie. C'est-à-dire vers des textes normatifs aujourd'hui oubliés et assez peu familiers aux spécialistes du droit du travail, en général, et de la négociation collective, en particulier.

La suggestion paraît tout à fait stimulante de rechercher, du côté de textes ne concernant pas directement et n'évoquant qu'indirectement la négociation collective, une partie des "déterminants juridiques" de la constitution des actuelles branches et de l'incertitude ou de l'instabilité de leurs frontières. Outre son intérêt intrinsèque d'élément de connaissance de la constitution des acteurs du système de relations professionnelles, l'analyse retient aussi l'attention au regard de ce que j'ai tenté d'exprimer plus haut à propos de la variété "interne" méconnue du système de droit, de sa "technologie". Elle tend en effet à démontrer que des normes juridiques affichées peuvent "influencer" sur des pratiques d'organisation sociale et la constitution des acteurs, alors même que tel n'est pas leur but et que ces "faits sociaux" ne sont pas à proprement parler leurs objets. Les décrets Millerand, pour n'évoquer qu'eux, étaient en effet trois textes parallèles relatifs aux conditions de travail dans les entreprises exécutant des marchés pour l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics de bienfaisance. Ils prescrivaient que les cahiers des charges de ces marchés de travaux publics ou de fournitures contiennent des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engage à observer un certain nombre de conditions pour la main d'oeuvre occupée à l'exécution du marché. Ainsi prévoyaient-ils l'obligation de payer aux ouvriers un salaire "normal", c'est-à-dire égal au taux couramment appliqué dans la localité, et de limiter la durée du travail journalier à la durée normale du travail dans la ville ou la région, tout en confiant à l'administration le soin de constater ou vérifier ce taux et cette durée. Mais, et c'est par là qu'un rôle était reconnu ou confié à la négociation collective, ils invitaient les fonctionnaires à se référer à cette fin aux accords existant éventuellement entre syndicats patronaux et ouvriers dans la localité ou la région, et à provoquer, à défaut d'accords, l'avis de commissions mixtes composées à parité de patrons et d'ouvriers. Ces textes n'imposaient donc en aucune façon de négocier, et ne réglaient pas davantage les conditions de validité ou les effets d'accords collectifs. Selon Jean Saglio, ils auraient pourtant contribué de manière décisive à établir ou diffuser une conception de l'unité pertinente de négociation collective et du cadre d'appréciation de l'équité ou de pratique de la solidarité : le cercle des entrepreneurs concurrents sur le marché des produits finaux. Admettre cette hypothèse, tout à fait plausible à défaut d'être réellement vérifiable, c'est constater que les dispositions juridiques susceptibles d'exercer l'influence la plus certaine sur la constitution d'une tendance lourde de la pratique de la négociation, ne sont pas nécessairement des normes relatives à cette négociation collective entre patronat et syndicats. Du coup, se trouve approvisionné en hypothèses nouvelles le champ de la réflexion sur les rapports entre normes juridiques (légiférées) et activités, pratiques d'acteurs. Apparaît au moins une raison supplémentaire de s'écarter de cette conception linéaire de l'histoire du droit du travail et de ses rapports avec le social, qui consiste à relier ce qui a pu s'observer dans un domaine déterminé (celui de l'activité ou de l'organisation syndicale, celui de la négociation collective, etc) aux seules règles ou à la seule évolution des normes qui en traitent et les règlent explicitement.

En fait, j'ai le sentiment que *tenter de comprendre ou percevoir par quelles voies s'exerce l'influence concrète, sur des pratiques sociales, d'énoncés inscrits dans les textes législatifs ou réglementaires, voire imputés à la jurisprudence*, est tout le problème posé à la science sociale dès lors qu'elle entend s'intéresser à l'objet "droit". Dans le langage convenu de ce temps, on dirait qu'il y a là un "défi" redoutable, mais que "l'enjeu" du point de vue du progrès de cette science, et en particulier d'une authentique connaissance du droit, justifie que l'on entreprenne de le relever.

Marie-Laure MORIN
(C.N.R.S-C.E.J.E.E. Toulouse)

LE DUALISME DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE : APERÇU HISTORIQUE

Le dualisme de la convention collective est un thème de dissertation juridique classique¹. Il peut conduire à des discussions qui se situent sur des plans assez différents.

La première, doctrinale, est aussi la plus ancienne ; elle porte sur la nature juridique de la convention collective². A la question de savoir si l'accord collectif est un contrat, créateur d'obligations entre les signataires, ou un règlement, source de droit objectif de la profession, la doctrine dualiste répond que la convention collective³ est l'un et l'autre. Plus précisément elle serait un contrat doté d'effet réglementaire par délégation du législateur⁴.

Cette discussion doctrinale a des prolongements théoriques. La convention collective est-elle le fruit de l'autonomie collective des partenaires sociaux⁵ (i.e. liberté contractuelle fondée sur l'autonomie de leur volonté) ? Est-elle source d'ordres collectifs⁶ ? Qu'est-ce qui fonde dans l'un ou l'autre cas sa force juridique normative pour les salariés ?

1 Depuis l'étude de P. Durand : *Le dualisme de la convention collective* RTDC 1939 p. 353.

2 Pour un exposé de cette discussion : M. Despax : *Négociations, conventions et accords collectifs de Travail* Traité de Droit du Travail D. 1989, p. 70.

3 Nous employons ici indifféremment les termes de convention collective et d'accord collectif au sens de l'art.L. 132.2 C. du Trav. La distinction entre l'un et l'autre est précisée par l'art. L. 132.1 : " la convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des conditions de travail pour toutes les catégories professionnelles, l'accord collectif un ou des sujets déterminés dans cet ensemble" ; elle date de la loi du 13 novembre 1982, nous l'évoquerons dans son contexte historique.

4 M. Despax, op. cité p. 79 et 81.

5 Pour une présentation de cette nature par exemple : B. Teyssie : "A propos de la négociation collective d'entreprise", *Dr. Soc.* 1990 p. 576 ; J.P. Chauchard : *Conventions et accords collectifs de travail* Encyclopédie Dalloz 1988 ; dans une perspective différente : G. Lyon-Caen : "Négociation et convention collective au niveau européen", *Revue trimestrielle de droit européen*, 1973 p. 583, 1974 p. 1.

6 En ce sens dans la doctrine juridique : N. Altprantis : *La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes*, L.G.D.J. Paris 1980.

Le deuxième type de discussions est d'ordre technique. Il porte sur le contenu de l'acte et conduit à distinguer "la partie obligatoire" de "la partie normative" de la convention collective. La première, dotée de l'effet relatif des contrats (art. 1165 C. Civ.) ne concernerait que les parties signataires (syndicats et employeurs ou groupement d'employeurs)⁷ ; la seconde, caractéristique de la convention collective de travail, aurait pour objet de définir les règles applicables aux sujets de l'accord (au sens passif du terme)⁸ et par là même les droits des salariés⁹. Dans le cadre de cette brève contribution nous nous en tiendrons à la discussion doctrinale, dont les termes méritent d'être précisés.

Personne n'a jamais contesté que la convention collective soit fondamentalement un acte conventionnel qui suppose un accord des parties signataires ayant chacune leur intérêt propre. La loi de 1936 a ici clos le débat, alimenté par la doctrine corporatiste, sur l'organisation de la profession¹⁰. Mais tout le problème est de savoir comment un accord, fut-il collectif, peut-être doté d'un effet réglementaire - c'est à dire peut être source de normes générales et permanentes - et d'en déterminer le fondement.

Pour répondre à cette question, il est nécessaire de préciser ce qu'on entend par "effet réglementaire". Le pouvoir de réglementation¹¹ (qu'il s'agisse de celui qui est constitutionnellement reconnu au pouvoir exécutif, ou de celui qui peut apparaître dans les institutions privées)¹² a en effet au moins deux dimensions :

- Il emporte la possibilité d'imposer *unilatéralement* des normes : l'accord collectif a ainsi un effet impératif, il s'impose au contrat de travail comme le ferait une loi d'ordre public¹³, sans que l'accord des parties au contrat soit nécessaire. L'accord a donc une force juridique¹⁴ supérieure au contrat individuel. Or tous les systèmes juridiques ne connaissent pas l'effet

7 art. L. 135.1 C. Trav : l'accord collectif "... oblige tous ceux qui l'ont signé, ou qui sont membres des organisations signataires".

8 art.L 135.2 C. trav : "lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention... ces clauses s'appliquent au contrat de travail sauf dispositions plus favorables".

9 Cette formulation mériterait d'être discutée mais ce n'est pas l'objet de la présente contribution. S'il est indiscutable que la convention collective établit des règles, c'est à dire des modèles de comportement (A. Jeammaud : *Consécration de droits nouveaux : sens et objet d'une interrogation*, CERCRID 1985.), leur objet ne se limitent certainement pas à la définition des prérogatives des salariés, il concerne plus largement l'ensemble des relations dans la collectivité de travail.

10 Débat autant sociologique : Durkheim (E) : *De la division du Travail social*, préface, 9ème ed. PUF 1973, que juridique : J. Brethe de la Gressaye : *Le syndicalisme, l'organisation professionnelle et l'Etat*, Paris 1930, G. Scelles, *Le droit ouvrier*, Colin 1928.

11 M.Y. Hecqard Theron : *essai sur la notion de réglementation* Paros, L.G.D.J. 1977 et sur la notion de pouvoir E. Gaillard : *La notion de pouvoir en droit privé*, Economica 1985.

12 La notion de règlement s'entend en effet aussi bien d'un texte de portée générale émanant de l'autorité exécutive, que de dispositions s'appliquant aux membres d'un groupement, y compris à ceux qui n'y ont pas expressément adhéré (ex : le règlement de copropriété), Vocabulaire juridique, Association H. Capitant, PUF 1987.

13 L'accord s'applique immédiatement, il n'est pas possible d'y renoncer et l'accord prévaut sur les dispositions du contrat moins favorables. Sur la distinction entre la question de l'application de l'accord, qui laisse en suspend le problème de la force respective de l'accord collective et du contrat de travail, et celle de son impérativité qui suppose que soit définie la source de la force juridique de cet accord cf. A Lyon-Caen : "Grandeur et décadence de la loi professionnelle" dans cet ouvrage.

14 Nous employons ici le concept de force juridique au sens où Nalprantis a défini cette notion. Il permet de situer la convention collective dans la hiérarchie des sources du droit. : *La place de la convention collective dans la hiérarchie des sources*, précité.

impératif. Dans certains d'entre eux, l'accord collectif vaut contrat de travail ; le contrat de travail n'est pas, à proprement parler, régi par des règles collectives, il y a négociation collective du contrat de travail.

- en second lieu, ce pouvoir permet d'édicter des règles générales et permanentes dans un champ donné. L'accord pose des règles permanentes applicables de façon générale pour toute une collectivité de travail ; "l'effet réglementaire" de l'accord est donc intimement lié à son caractère collectif. Mais les contours de cette collectivité sont variables selon les systèmes juridiques. Selon le cas, l'accord peut s'appliquer aux membres des syndicats signataires ou, au contraire, aux membres de toute une collectivité de travail (entreprise, profession, métier etc...) On désigne par "effet *erga omnes*" l'application de l'accord à tous les salariés, même non syndiqués, des employeurs liés par cet accord. L'effet *erga omnes*, qui peut être obtenu par diverses techniques juridiques¹⁵, permet d'assurer l'unité du statut de base d'une collectivité de travail donnée.

Cet effet "réglementaire" est évidemment essentiel. Ainsi, lorsque les conventions internationales affirment le principe de liberté de négociation collective, elles affirment non seulement que les Etats doivent reconnaître la validité de la négociation collective, voire doivent l'organiser, mais surtout elles les invitent à déterminer la force juridique des règles collectives dans le système juridique par rapport aux autres sources de règles, mais aussi et surtout par rapport au contrat de travail (force contractuelle, force impérative¹⁶), et leur rayonnement (effet *erga omnes* ou non, incidence de l'extension).

Selon les systèmes, les choix techniques peuvent être évidemment différents. Ils dépendent sur le fond d'une double problématique : comment concilier la convention collective et le contrat de travail, la libre détermination collective des conditions de travail et la liberté individuelle (question essentielle du mode de représentation des salariés et des employeurs qui commande celle de la force de l'accord collectif par rapport au contrat de travail) ; comment concilier l'autonomie des partenaires sociaux avec le pouvoir législatif et réglementaire de l'Etat (quelle est la source de "l'effet réglementaire" de l'accord collectif).

En France, ces questions n'ont pas toujours été résolues de la même façon. Certes, certains des équilibres déterminants de notre système conventionnel résultent des options prises par la loi du 24 juin 1936 : elles ont contribué à mettre la convention de branche étendue au centre de ce système ; c'est aussi d'elles que résulte la conception traditionnelle de la convention de branche en France comme charte de la profession. Mais, bien que la loi du 11 février 1950 ait en apparence fait oeuvre de continuité s'agissant en particulier du rôle de la convention étendue, elle a modifié de façon très importante la façon d'assurer la force juridique des règles collectives. Sur ce point la problématique est bien différente de celle qui avait prévalu en 1936.

Grossièrement, là où la loi de 1936 cherchait dans l'arrêté d'extension (c'est à dire dans un acte relevant du pouvoir réglementaire de la puissance publique) un appui pour assurer la

15 L'extension est évidemment la première technique ; s'agissant des conventions simples, en l'absence d'effet *erga omnes* légalement reconnu, la convention n'a fréquemment d'effet que pour les syndiqués, mais sur la base de l'usage, ou de l'engagement de l'employeur (ex : en Italie, ou en RFA), la jurisprudence peut assurer l'application générale de l'accord collectif.

16 Au sens strict il n'y a effet réglementaire que si l'accord collectif est doté d'un effet impératif. Dans l'autre hypothèse l'application de l'accord découle des techniques de représentation (le syndicat est le mandataire des salariés pour négocier leur contrat) et non de l'effet propre reconnu à l'accord.

force et le rayonnement des règles conventionnelles, la loi de 1950, en modifiant le régime des conventions dites "simples", a admis que la convention collective pouvait avoir, par elle-même et indépendamment de tout acte d'extension, un effet *erga omnes* couvrant tous les salariés des employeurs liés par l'accord. Au fondement de cet effet, qualifié à l'époque de "petite extension"¹⁷, la caractéristique générale de l'accord : parce qu'elle est un contrat général, la convention de branche doit l'emporter nécessairement sur les contrats particuliers, qu'elle soit ou non étendue.

La convention collective de branche, depuis la loi de 1950, obéit ainsi à un modèle dual. Si la convention collective de branche est une charte de la profession destinée à être étendue, elle est aussi un contrat général ayant par elle-même un "effet réglementaire".

Cette évolution est très importante. Elle a eu des conséquences qui se sont manifestées pleinement avec les réformes de 1971 et de 1982. Mais aujourd'hui encore la convention collective de branche oscille toujours entre ces deux conceptions qui sont également présentes. Elle est certainement encore, quoique peut-être moins que par le passé (ou autrement), un corps de règles qui constitue la charte de la profession et dont l'arrêté d'extension assure l'autorité particulière. Mais elle est tout autant sinon plus un "contrat général", une variété d'accord collectif¹⁸ qui puise sa force juridique comme les autres accords collectifs dans le Principe de Participation énoncé par l'Al. 8 du Préambule de la Constitution¹⁹.

C'est sur cette ambivalence, sur ce dualisme, résultat du glissement des techniques juridiques utilisées pour assurer la force juridique de la convention, que la présente contribution voudrait apporter quelques éléments. Ils sont en effet susceptibles, nous semble-t-il, d'éclaircir certaines des questions que pose aujourd'hui ce type d'accord collectif, qu'il s'agisse de la fonction de la convention de branche dans le système conventionnel, de l'articulation de niveaux de négociation, ou encore du rôle actuel de la procédure d'extension.

1. 1936-1971 : DE LA CONVENTION DE BRANCHE, RÈGLEMENT DE LA PROFESSION, À LA CONVENTION DE BRANCHE, VARIÉTÉ D'ACCORD COLLECTIF

La première loi²⁰ sur les conventions collectives avait privilégié une solution de type purement contractuel pour assurer la force juridique de la convention sur les contrats de travail. Certes le législateur avait reconnu - et c'était une innovation considérable - l'effet impératif de l'accord collectif. Mais, en principe, l'accord ne s'appliquait qu'aux membres de groupements signataires, et encore les employeurs ou les salariés pouvaient-ils en écarter l'application par dénonciation ou démission du groupement signataire. Et, s'il est vrai que la loi s'efforçait d'assurer un rayonnement plus large à l'accord en y soumettant les employeurs

17 A. Brun : "Le lien d'entreprise", J.C.P. 1962 1 1719.

18 Nous utilisons ici la distinction technique de l'art.L. 132.1 (cf note 3).

19 "Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective de ses conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises". Ce principe emporte reconnaissance de la validité des règles collective dans le système juridique, cf sur ce point nos recherches : *Le droit à la négociation collective, principe général du droit* - Thèse Toulouse I 1991.

20 du 25 mars 1919.

et salariés non membres des groupements signataires, c'est à la condition qu'aucune clause contraire ne figure dans le contrat de travail²¹. Aussi la force juridique de l'accord collectif sur le contrat de travail n'était-elle qu'à moitié assurée et la liberté individuelle préservée.

L'impuissance contractuelle à assurer la force de l'accord collectif, dans un climat social qui n'était guère favorable à la négociation collective, a conduit le législateur de 1936 à faire des choix très différents.

1.1. 1936 : La convention de branche, charte de la profession, et le procédé règlementaire

Comme l'écrit J. RIVERO, la problématique essentielle était alors celle de la conciliation entre le contrat individuel et le procédé collectif c'est pourquoi :

*"L'Etat apparaît dans le débat et par le procédé de l'extension de la convention collective, il va mettre son pouvoir normatif à la disposition des intéressés imposant à tous les membres de la profession l'accord conclu entre les groupes qu'il juge aptes à les représenter"*²².

Tout en laissant subsister le régime de la loi du 25 Mars 1919, la loi du 24 juin 1936 a donc créé les conventions susceptibles d'extension et, pour opérer cette conciliation, elle a fait deux séries de choix :

- le premier est une confirmation d'une option inachevée²³ dans la législation précédente : la négociation doit avoir lieu au niveau des professions. Elle doit aussi permettre l'élaboration d'une véritable charte professionnelle complète -d'une convention au sens technique du terme- et c'est bien pourquoi le législateur a détaillé de façon précise le contenu obligatoire de la convention susceptible d'extension ;
- la seconde option est tout aussi essentielle. Pour concilier le principe de la liberté syndicale avec la nécessité d'assurer la force de l'acte collectif dans toute la profession, le législateur confie la négociation aux organisations les plus représentatives de la profession tout entière et comme telles habilitées à parler en son nom. Le syndicat n'agit pas ici comme le mandataire de ses adhérents mais comme un porte-parole de la profession²⁴. Pour autant, ce mode de "représentation", qui assure la légitimité des règles collectives, n'est pas apte à fonder leur force juridique à l'égard des membres de la profession. En effet la "représentativité" qui donne légitimité pour s'exprimer au nom de toute une profession n'emporte pas nécessairement, par elle même, pouvoir de l'engager dans son ensemble. C'est l'arrêté d'extension qui lui confère cette force. A défaut, l'accord reste une convention simple applicable aux seuls membres des groupements signataires.

21 A. Lyon-Caen : "Grandeur et décadence de la loi professionnelle", précité.

22 J. Rivero : "La convention collective et le droit public français" *Revue d'économie* 1951 p. 15.

23 Le législateur de 1919 n'avait pas vraiment arrêté de position en la matière. Il souhaitait rendre possible la négociation de branche, sans privilégier la négociation d'entreprise, c'est pourquoi il avait prévu la négociation par un employeur seul ou un groupement d'employeurs. Pour autant la possibilité de négocier pour un seul employeur visait surtout la négociation de fin de grève.

24 P. Durand dès 1939 soulignait ce point : *Le dualisme de la convention collective*, précité. Il est aujourd'hui bien établi. A. Arseguet : *La notion d'organisation les plus représentatives* thèse Toulouse 1976.

Ces choix conduisent alors à esquisser une autre problématique qui ne concerne plus seulement la conciliation entre le contrat individuel et le procédé collectif. J. Rivero relève ainsi que par la procédure d'extension :

"se trouve déjà posé le problème des rapports de la convention non plus seulement avec le contrat, mais aussi avec le procédé réglementaire".

De fait le législateur confie ainsi aux partenaires sociaux, à la disposition desquels il met son imperium, le soin de décider d'éléments essentiels du rapport de travail (salaires, représentation du personnel, ancienneté, licenciement etc...). L'interprétation dominante de la loi du 24 juin 1936 fut d'ailleurs que la thèse réglementaire avait été consacrée²⁵. Et s'il est vrai que la convention de branche a bien pour support un contrat (sans lequel l'extension n'a pas de sens), c'est bien un acte juridique réglementaire qui lui donne la force juridique entière (il n'est plus possible d'y renoncer) et le rayonnement (application à toute la profession) d'une règle générale et permanente²⁶.

1.2. La loi du 11 février 1950, la convention de branche, contrat général, et la liberté de négociation collective

Selon une interprétation assez fréquente, la loi du février 11 Février 1950 aurait eu pour objet de revenir - après la suspension de la négociation collective pendant la période de guerre et l'épisode très "réglementaire" de la loi de 1946²⁷ - à l'économie de la loi du 24 Juin 1936.

Il est vrai que le rétablissement d'un système de négociation fondé sur le régime de la convention de branche étendue a été au centre des débats qui ont conduit au vote de la loi. Pourtant, il y a, dans la loi de 1950, des éléments aussi importants qui relèvent d'une toute autre optique que celle qui avait présidé à l'élaboration du texte de 1936. Ils apparaissent nettement aussi bien dans les discussions qui ont eu lieu à propos des conventions susceptibles d'extension qu'à propos des conventions simples. C'est encore J. RIVERO qu'il faut citer :

"Le débat entre l'individuel et le procédé collectif, essentiel en 1936, se trouvait totalement dépassé. Le vrai débat cette fois, était entre le procédé conventionnel et le procédé réglementaire. Retour au libéralisme certes. Mais en 1936, il s'agissait de retrouver le véritable esprit contractuel par delà et contre l'individualisme ; en 1950, il s'agissait de le retrouver contre le dirigisme et l'étatisme".

Dès lors le problème du rôle de l'autorité publique se transformait du tout au tout. En 1936, les intéressés, et les salariés principalement, appelaient l'intervention de l'Etat, et trouvaient dans la consécration que le pouvoir réglementaire donnait à leurs accords, un élément essentiel d'autorité. En 1950, patrons et salariés unanimes vont manifester à l'égard de cette intervention une méfiance, voir une hostilité, qui domineront les débats parlementaires et laisseront des traces profondes dans le texte de loi²⁸.

25 A. Coste-Fleuret : "La loi du 24 Juin 1936, vers une conception étatique de la convention collective de travail", *Revue critique de législation et de jurisprudence*, 1937.

26 L'analyse dualiste qui a été proposée en France au moment où la loi de 1936 a été votée est donc parfaitement cohérente avec l'économie de cette loi.

27 La validité de la convention était suspendue à un arrêté d'agrément, et les salaires étaient en dehors du champ de la négociation.

28 J. Rivero, précité.

Pour apprécier les conséquences de ce changement d'optique et déterminer quel équilibre sera alors réalisé entre le procédé conventionnel et le procédé réglementaire, il faut préciser quels sont à la fois les éléments de continuité et les innovations qui figurent dans la loi de 1950.

Parmi les éléments de continuité figure, sans conteste, la place dévolue à la convention de branche étendue. S'il est vrai que le législateur a rétabli un système de convention simple (sur lequel on reviendra), c'est bien la convention étendue qui a vocation, dans l'esprit du législateur, à être la pièce essentielle du système conventionnel. C'est d'ailleurs elle qui a surtout retenue l'attention du législateur. La prééminence de la convention de branche étendue était d'ailleurs si évidente pour les parlementaires qu'ils ont indiqué lors des débats parlementaires que si une convention susceptible d'extension venait à être signée après une convention simple, la première devait l'emporter²⁹, bien qu'aucune disposition technique du projet de loi n'imposa une telle solution. Ils avaient certainement à l'esprit l'équilibre que la loi de 1936 avait créé avant guerre alors que le régime de la loi de 1919 était pratiquement tombé en désuétude.

Et comme en 1936, la convention de branche susceptible d'extension est bien la charte de la profession. Convention unique pour toutes les catégories professionnelles (sous réserve d'avenants particuliers), elle doit comporter un grand nombre de clauses obligatoires et être signée par toutes les organisations représentatives de la profession.

Le législateur a certes eu conscience de ce que ce modèle pouvait avoir de rigide. Et c'est bien pourquoi, dans l'esprit libéral qui l'animait, il a effectivement rétabli un régime de conventions simples³⁰, supprimé toute hiérarchie territoriale entre conventions de branche de niveaux différents, admis, bien que de façon limitée, la possibilité de signer des accords d'établissement et autorisé la signature d'accords de salaires. Un des objectifs essentiels et immédiats de la loi était d'ailleurs de rétablir la libre négociation salariale en permettant la conclusion rapide d'accords dans ce domaine sans attendre l'élaboration de conventions complètes. Mais ces aménagements ne remettaient pas en cause, dans l'esprit du législateur le rôle de la convention de branche.

Continuité donc, s'agissant de la place et du rôle de la convention étendue, mais évolution très nette dans la manière d'en assurer la force juridique. C'est en effet davantage sur la force du contrat, que sur le procédé réglementaire, que le législateur de 1950 a voulu s'appuyer. Deux questions ont été ici discutées qui illustrent le compromis sur lequel repose la loi de 1950 ; il est très différent de celui de la loi de 1936.

L'une, celle de l'étendue des pouvoirs du Ministre dans la procédure d'extension, a été débattue de façon centrale. L'autre l'a été de façon beaucoup plus confuse ; il s'agit précisément de la reconnaissance de l'effet *erga omnes* de la convention simple indépendamment de tout arrêté d'extension.

Sur le premier point, le Conseil économique et social et la commission parlementaire avaient proposé différents amendements au projet gouvernemental, lequel reprenait les solutions qui avaient fait leur preuve en 1936. Tous conduisaient à imposer à l'autorité réglementaire l'extension automatique de la convention collective. Il s'agissait de retirer au Ministre tout contrôle d'opportunité de la décision d'extension pour affirmer la primauté de la libre volonté

29 1ère séance du 15 décembre 1949 p. 6902 2ème col.

30 que la loi de 1946 avait supprimé.

collective qui devait pouvoir s'imposer par elle-même. Le gouvernement s'est fermement opposé à cette solution au motif que l'extension donnait précisément à l'accord collectif la force d'un règlement et que constitutionnellement seul le gouvernement dispose en principe du pouvoir réglementaire³¹. Cette solution a été retenue et c'est donc, ici, une conception analogue à celle retenue en 1936 qui a prévalu. Mais il n'en demeure pas moins que l'idée que la convention collective pouvait avoir force réglementaire par elle-même était à la base de la solution proposée par les parlementaires.

Or c'est précisément cette idée que le législateur a consacrée s'agissant des conventions simples, il est vrai sans débats vraiment approfondis. Le projet gouvernemental prévoyait en effet la possibilité d'écarter l'application de ces conventions par les stipulations particulières du contrat de travail (solution assez voisine de celle de la loi de 1919, abrogée seulement en 1946). Mais là encore la commission a amendé le texte pour supprimer cette possibilité. Cette fois, elle a eu gain de cause avec l'aval du gouvernement.

En réalité, bien qu'elles aient été confondues dans les débats parlementaires, deux questions différentes ont été alors tranchées :

- la première concerne la force juridique de l'acte, c'est à dire l'effet impératif en lui-même. Les parties au contrat de travail qui sont dans le champ d'application de l'accord peuvent-ils écarter la convention d'une façon ou d'une autre ? La réponse a été fermement négative pour éviter les abus auxquels avait donné lieu la loi de 1919. Cette solution conduit à assurer pleinement l'effet impératif de l'accord sur le contrat de travail (indépendamment de tout acte d'extension) ;
- la deuxième question, qui n'a pas été vraiment débattue, concerne l'étendue de cet effet. Elle porte sur le point de savoir si la convention peut s'appliquer même aux non syndiqués et avoir ainsi un effet erga omnes. Les parlementaires, pour écarter la possibilité de déroger par conventions particulières à la convention collective, ont fait valoir que la convention est un contrat général conclu au bénéfice aux salariés et qu'il doit, de ce fait, l'emporter sur tous les contrats particuliers. L'argument était donc tiré autant du principe de l'ordre public social (qui ne sera affirmé comme principe général que plus tardivement³²) que de la vocation collective du contrat - le contrat est collectif non pas parce qu'il est signé par des groupements mais bien parce qu'il doit s'appliquer à une collectivité de travail, c'est à dire de façon générale aux salariés des employeurs engagés par l'accord-. Cette solution, qui lie donc l'effet impératif de l'accord dans la collectivité considérée au seul engagement de l'employeur, a conduit par là-même à donner un effet erga omnes à la convention sans que la question de savoir si l'accord doit s'appliquer aux seuls membres du groupement signataire ait même été discutée.

C'est ainsi que L'art. L. 31 e C.Trav. (aujourd'hui l'art. L. 135.2 C. Trav.) confère à l'accord collectif par lui-même un effet impératif et un effet collectif erga omnes permettant d'assurer l'unité du statut collectif d'une collectivité de travail. La convention collective a donc depuis cette date un effet réglementaire (effet impératif et effet collectif) indépendamment de tout arrêté d'extension.

31 "L'acte d'extension d'une convention collective est d'ordre réglementaire. Il consiste à transformer une convention, de stipulations négociées entre les organisations syndicales et qui jusque là ne valaient que pour les signataires, à les étendre à des tiers et par conséquent à les convertir en dispositions d'ordre réglementaire" Réponse du Ministre du Travail : JOAN 2ème Séance du 3 janvier 1950 p. 59 2ème col.

32 C.E. 22 Mars 1973 *Les grands arrêts du droit du Travail* Strey 1978 p. 121.

Il est vraisemblable que le législateur de l'époque n'a pas aperçu les conséquences de cette disposition. Persuadé de la primauté des conventions susceptibles d'extension, pièce centrale de la loi destinées à devenir le droit commun de la négociation collective, les conventions simples n'étaient, à vrai dire, conçues que comme des pis aller, dont la force devait être assurée en attendant la conclusion des conventions étendues. On peut même se demander si le législateur a véritablement voulu créer un régime autonome de conventions simples ou seulement définir les conditions de validité auxquels devait obéir tout accord collectif quel qu'il soit, sous réserve ensuite des règles propres aux différentes catégories de conventions ou d'accords envisagés par la loi. Et cette ambiguïté de la loi de 1950 est à la source des discussions qui ont eu lieu sur le régime des accords d'établissement³³.

Cette incertitude sur l'objectif poursuivi par le législateur peut expliquer l'absence de débat approfondi sur l'effet erga omnes de l'accord, mais aussi et surtout le fait que le législateur ait admis, sans discussion, que ces conventions puissent être signées par un syndicat même non représentatif et par un syndicat seul³⁴. Ce qui est une règle essentielle dans notre système conventionnel.

Or c'est bien en effet la combinaison de ces deux règles qui pose problème. Si l'on peut comprendre en effet qu'un syndicat puisse signer un accord au nom de ses adhérents et puisse le faire seul sans condition de représentativité particulière³⁵, admettre qu'il puisse le faire pour toute une collectivité de travail sans que sa représentativité soit constatée est beaucoup plus discutable même si l'accord est destiné à "bénéficier" aux salariés³⁶. Cette combinaison conduit en effet à reconnaître au groupement syndical un véritable pouvoir de réglementation qui ne trouve sa source dans aucun mandat particulier des salariés - ce qui est une novation considérable³⁷ - et sans aucune garantie précise.

La Loi de 1950 procède ainsi d'une inspiration ambivalente. La convention étendue conserve un rôle essentiel et c'est bien un acte réglementaire qui lui permet de régir toute une profession. Mais la consécration de la liberté de négociation collective et la primauté que le législateur a voulu lui donner a aussi conduit à admettre que la convention de branche quelle qu'elle soit pouvait avoir, comme contrat général, un effet réglementaire.

Cette dualité d'inspiration éclaire les développements ultérieurs. Contrairement à ce que le législateur de 1950 avait prévu, ce n'est pas la convention de branche étendue qui est devenue le droit commun de la négociation collective, mais bien la convention simple. Et dans les rapports entre le procédé réglementaire et le procédé collectif, c'est le second qui l'a emporté pour assurer la force de l'accord collectif sous l'égide du principe de liberté de négociation collective.

33 Il y a ainsi une contradiction entre le régime de la convention simple d'entreprise qui peut être signée par un seul syndicat même non représentatif et celui des accords d'établissement prévus expressément par la loi pour lesquels une condition de représentativité est exigée.

34 ce qui a alors été discuté c'est le monopole syndical et non la question de savoir si le syndicat devait être représentatif. A l'objection tirée du principe de la liberté syndicale pour proposer que la négociation puisse être menée par des simples groupements de salariés (solution de la loi de 1919) il fut répondu que tout groupement de salariés pouvait se constituer en syndicat et donc négocier avec l'employeur.

35 ce qui est la solution du droit Allemand par exemple.

36 Le législateur n'y a pas été totalement étranger puisque les accords particuliers comme les accords de salaires et les accords d'établissement ont été soumis à une condition de représentativité.

37 qui pose de multiples questions sur la source et la nature du pouvoir syndical de négociation que nous n'examinerons pas ici.

Ce principe de liberté a en effet conduit à une extension de la négociation collective en dehors du cadre fixé par la loi du 11 février 1950. Si l'extension de la négociation au niveau interprofessionnel s'est faite sur le modèle de la convention susceptible d'extension, celui de la négociation d'entreprise -qui devait rester dans l'esprit de la loi étroitement subordonnée à la convention de branche- s'est fait nécessairement sur le modèle de la convention simple.

Aussi lorsqu'en 1971 sera affirmé, de façon générale, le droit des salariés à la négociation collective, que sa possibilité d'exercice sera consacrée à tous niveaux et que sera affirmé en particulier le principe de la liberté de négociation au niveau de l'entreprise³⁸, c'est très logiquement le régime de la convention simple qui apparaîtra comme le droit commun de la négociation collective.

L'on comprend dès lors que le législateur ait généralisé la condition de représentativité pour la signature des conventions quelle qu'elles soient. Cette condition peut seule, en effet, permettre d'établir que le syndicat qui négocie est apte à intervenir au nom de toute une collectivité de travail et non seulement au nom des syndiqués ; elle est donc parfaitement congruente avec le principe de l'effet *erga omnes* de l'accord collectif.

La loi du 13 juillet 1971 a, par là même, réalisé une certaine unification juridique entre le régime de la convention de branche, qui a vocation à être étendue, et celui des autres catégories d'accords, en particulier des accords d'entreprises auxquels la loi de 1950 avait ouvert la voie, sous l'égide du droit des salariés à la négociation collective. En vertu de ce droit, tous les accords collectifs ont également droit de cité, les uns et les autres sont des contrats généraux, des accords qui ont par eux même un effet réglementaire que l'arrêté d'extension permet seulement, pour certains d'entre eux, d'étendre à toute une profession.

En même temps, l'affirmation du droit des salariés à la négociation collective comme principe général qui prend sa source dans le Principe de Participation affirmé par le Préambule de la Constitution (autant d'ailleurs que dans le Principe international) met en lumière le fondement juridique de cet effet réglementaire, toujours fort discuté³⁹. Comme l'a reconnu récemment le Conseil Constitutionnel⁴⁰, le pouvoir réglementaire des partenaires sociaux trouve sa source dans ce Principe de Participation. C'est également de ce principe que résulte l'intégration des règles collectives dans la hiérarchie des normes, aussi bien par rapport à la loi que par rapport au contrat de travail⁴¹. Et s'agissant des rapports entre la loi et l'accord collectif, question centrale depuis 1950, le Conseil Constitutionnel a été très loin puisqu'il a reconnu, toujours sur la base du principe de participation, que l'accord collectif était doté non seulement de l'effet réglementaire acquis depuis 1950 (effet impératif et effet *erga omnes*) mais même d'une fonction réglementaire. En ce sens que le législateur appelé à définir les principes fondamentaux du

38 C.E. 21 Juillet 1970, Les grands arrêts précité p. 119.

39 Pour certains le législateur déléguait ainsi son pouvoir (art. L. 135.2) pour d'autres il y aurait réception d'un ordre collectif autonome.

40 CC 25 Juillet 1989 : Dr. Soc. 1989 p. 609, obs. X. Pretot : " La conformité à la Constitution de la loi relative au licenciement économique et au droit à la conversion" ; A. Lyon-Caen : " L'égalité et la loi en droit du travail", Dr. Soc. 1990 p.68.

41 Il se combine ici avec le principe de l'ordre public social pour définir la force juridique des règles collectives.

droit du travail peut en confier la mise en oeuvre à un accord collectif qui tient ainsi lieu de règlement d'application de la loi⁴².

Au regard du Principe de Participation, la convention de branche, fut-elle étendue, apparaît donc comme un accord collectif parmi d'autres. Cette "banalisation" juridique de la convention de branche ne va pas sans poser de nombreuses questions. Mais s'il est vrai que la convention susceptible d'extension n'obéit plus aujourd'hui au même modèle que par le passé, si l'idée même de charte de la profession puisant sa force dans un acte réglementaire n'est plus aussi prégnante aujourd'hui qu'il y a quarante ans, il n'en demeure pas moins que la convention susceptible d'extension et la procédure d'extension conserve un rôle propre. Aussi l'imbrication des deux modèles présents depuis 1950, celui de l'accord collectif de droit commun et celui de la charte de la profession, est-elle toujours actuellement un élément de la problématique de la convention de branche.

2. L'IMBRICATION DES DEUX MODÈLES DANS LA PROBLÉMATIQUE CONTEMPORAINE DE LA CONVENTION DE BRANCHE

L'écheveau tissé par l'histoire n'est toujours pas facile à démêler. Il l'est d'autant moins qu'à la problématique de la force juridique de l'accord, qui a dominé les débats sur la convention de branche depuis 1936, s'ajoute depuis la loi du 13 juillet 1971, et surtout depuis la loi du 13 novembre 1982, celle de la procédure de négociation.

Plusieurs thématiques nouvelles sont ainsi apparues. Tout d'abord, la négociation elle-même, qui est la mise en oeuvre du droit des salariés à la négociation, ne peut plus être abordée comme un simple processus de formation de contrat. A bien des égards, la conclusion d'un accord apparaît comme un moment dans un processus de négociation dont la loi (obligations de négocier) ou les partenaires sociaux (clauses de procédure) tendent à assurer la permanence. En second lieu la procédure de négociation a été organisée de façon propre dans l'entreprise, ce qui évidemment bouleverse l'équilibre traditionnel de notre système de négociation collective.

Nous nous en tiendrons dans le cadre de cette contribution à la première problématique (celle de la force juridique de la convention) sans évidemment pouvoir ignorer complètement la seconde. Et nous illustrerons cet écheveau autour de trois questions : celle de la hiérarchie des accords collectifs, celle de la procédure d'extension et celle des accords dérogatoires.

2.1. La hiérarchie des accords

Contrairement à ce que les parlementaires de la loi du 11 février 1950 avaient pu affirmer la convention de branche étendue n'a en elle-même aucune supériorité sur la convention simple. Mais la question de savoir si la convention de branche a une supériorité hiérarchique sur les autres formes d'accords collectifs et en particulier sur les accords

⁴² alors que le gouvernement a en principe le monopole du pouvoir réglementaire et ne peut pas le subordonner à des conventions privées ; cf. sur ce point X. Pretot, précité et : " La conformité à la Constitution de la loi portant diverses dispositions relatives à la sécurité sociale et à la santé", Dr. Soc. 190 p. 352. Un mécanisme de même nature a été retenu par les accords de Maastricht : le nouvel article 118.4 du traité prévoit en effet qu'un Etat membre pourra confier aux partenaires sociaux le soin de mettre en oeuvre par voie d'accord des directives européennes.

territorialement moins larges ou sur les accords d'entreprise est aujourd'hui très discutée. Si le principe de liberté de négocier permet de négocier à tous niveaux et si la convention de branche est un accord collectif comme les autres, qu'est-ce qui peut en effet fonder une hiérarchie entre accords de niveaux différents ?

Cette question n'a pas aujourd'hui de réponse tranchée avec certitude, la thèse de la hiérarchie comme la position contraire étant toutes deux soutenues en doctrine⁴³. Les implications concrètes de cette question ont été, il est vrai, relativement occultées tant que le principe de la clause plus favorable pouvait permettre de résoudre un éventuel concours d'accords dans presque toutes les situations. Mais aujourd'hui, la négociation dérogatoire, la négociation de substitution etc... ont changé les données du problème. Aussi la question de savoir s'il existe ou non une hiérarchie des accords, c'est à dire pratiquement quelle est l'autonomie de l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche et plus largement celle des accords de quelque niveau que ce soit les uns par rapport aux autres, est-elle aujourd'hui particulièrement importante.

La loi a certes prévu qu'un accord local ou un accord d'entreprise pouvait adapter ou compléter un accord de niveau plus large (art.L. 132.13 et l. 132.23) ce qui pourrait laisser supposer l'existence d'une hiérarchie des accords⁴⁴ : en présence de deux clauses contraires l'emporte celle de l'accord de branche sauf si l'accord en concours est plus favorable. Mais ces textes sont insuffisants pour résoudre un concours d'accords équivalents. Si l'accord d'entreprise n'est pas clairement plus favorable que l'accord de branche, doit-on appliquer cet accord, parce qu'il s'agit d'un accord adapté aux réalités de l'entreprise ? Ou doit-on appliquer l'accord de branche, parce qu'il existe une hiérarchie entre les accords destinée à faire prévaloir la règle professionnelle, c'est à dire le contrat général sur les contrats particuliers⁴⁵ ? La jurisprudence a parfois tranché dans ce sens⁴⁶, et la pratique professionnelle se conforme souvent à cette idée⁴⁷. Mais la réponse juridique est discutable.

Il nous semble que les réponses qui s'esquissent aujourd'hui se situent plus sur le registre de la négociation que sur celui de l'effet de l'accord. Et ces réponses peuvent permettre nous semble-t-il d'affirmer à nouveau le rôle propre, sinon la prééminence, de l'accord de branche, là où les règles qui régissent l'effet de l'accord ne l'assurent plus de façon indiscutable. Progressivement, tant dans la loi que dans les textes conventionnels, apparaît en effet l'idée que les différents niveaux de négociation n'ont pas la même fonction. La négociation d'entreprise a un rôle décisionnel que n'a pas la négociation de branche. Aussi les uns et les autres ont-ils dans certains domaines, comme celui de la formation professionnelle, tenter d'organiser l'articulation du processus de négociation. Certes ce mouvement n'est pas encore général. Cependant divers éléments vont dans ce sens. Sont particulièrement caractéristiques de cette tendance le développement des clauses de procédures dans les accords de branche

43 Pour l'existence d'une hiérarchie : M. Despax : "La place de la convention d'entreprise dans le système conventionnel", *Dr. Soc.* 1988, p. 8, M.A. Rotschild Souriac : *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise* Thèse Paris I 1986 p. 1339 ; contra : N. Aliprantis, op cité p. 53, Vachet : *Les conflits entre conventions collectives* Thèse Lyon 1977.

44 En ce sens M. Despax, précité

45 M.A. Rotschild Souriac, précité, Y. Chalaron : *L'application de la disposition la plus favorable* Études offertes à G. Lyon-Caen, D. 1989 p. 243.

46 Soc. 4 Avril 1979 Bull. Civ. V n 323 ; Soc. 6 Fevr. 1980 Bull. Civ. V n 112.

47 F. Gaudu : "l'exécution de la convention d'entreprise" *Dr. Soc.* 1990 p. 606.

qui permettent de renvoyer la négociation à d'autres niveaux ou qui précisent comment telle ou telle disposition sera appliquée dans l'entreprise, ainsi que la technique de l'accord cadre. Aujourd'hui, la convention de branche a autant pour fonction de fixer des minima applicables dans la profession que de fixer des procédures propres à déterminer les droits réellement applicables au lieu d'application de l'accord, c'est à dire aux niveaux décentralisés.

Une telle évolution repose certainement moins sur une idée de hiérarchie que sur la différenciation progressive de la fonction et de l'objet respectif de la négociation de branche et de la négociation d'entreprise que peut préfigurer le traitement relativement autonome dont la seconde fait l'objet⁴⁸.

Elle soulève de délicats problèmes techniques. Dans quelle mesure, par exemple, les clauses de procédures prévues dans un accord de branche peuvent-elles s'imposer aux partenaires sociaux d'un autre niveau si, à chaque niveau, ces partenaires sont autonomes, ce que postule l'approche traditionnelle de la formation de l'accord collectif comme un processus contractuel ? Cette question -qui relève de la distinction classique entre la partie normative et la partie obligatoire de l'accord à laquelle nous faisons allusion au début de cette contribution- peut, nous semble-t-il, recevoir une réponse positive, précisément si l'on admet que la convention collective a autant pour objet de déterminer les droits individuels des salariés que leur droits collectifs⁴⁹. Et la mise en oeuvre d'un certain nombre de procédures de participation, et en particulier de procédures de négociation, peut être analysée comme un droit collectif⁵⁰.

Ainsi, la convention de branche peut assurer, par d'autres chemins, la fonction traditionnelle d'organisation de la profession⁵¹ qui est la sienne depuis 1936, quelque soit l'autonomie reconnue à l'accord d'entreprise. Le développement des clauses de procédures destinées à assurer l'administration de l'accord et la permanence du lien de négociation (commissions diverses d'interprétation ou de conciliation..., clauses de bilan, clauses de rendez-vous) vont dans le même sens. Elles aussi donnent une dimension nouvelle à la convention de branche comme instrument d'organisation de la profession.

Ainsi, s'il est vrai que comme accord collectif, la convention de branche est un accord comme un autre dont l'autorité hiérarchique prête à discussion, elle est toujours, fonctionnellement, un instrument d'organisation de la profession.

2.2. L'évolution de la procédure d'extension

Le deuxième exemple de l'imbrication des problématiques peut-être tiré du rôle actuel de la procédure d'extension.

Tout d'abord, l'idée que la convention susceptible d'extension est une charte complète et unitaire de la profession a subi de sérieux assauts, même si elle persiste.

Le législateur a tout d'abord autorisé l'extension de conventions qui ne comportent pas toutes les clauses obligatoires. Il a ensuite admis que les avenants ou annexes pouvaient être étendus séparément. Enfin il a prévu l'extension d'accords interprofessionnels qui n'ont certes pas

48 En ce sens Y. Chalaron : *Les accords d'entreprises* LITEC 1990, pour lequel le législateur de 1982 n'aurait pas été assez loin dans ce domaine.

49 La jurisprudence vient de consacrer clairement cette idée s'agissant des droits syndicaux : Soc 20 novembre 1991, rapport PH. Waquet, *Dr. Soc.* 1992 p. 63.

50 En ce sens Y. Chalaron précité.

51 A. Suptot : "Actualité de DURKHEIM, note sur le néocorporatisme en France", *Droit et Société* 1987, n°6.

vocation à traiter de l'ensemble des conditions de travail. Cette évolution est le reflet de celle qui a conduit à la distinction entre les "conventions" et les "accords" proposée par l'art.L. 132.1 du code du travail. Or cette distinction prend acte de ce que, dans la pratique, on négocie autant sinon plus souvent des accords que des conventions. Le tissu conventionnel a plus l'apparence d'un patchwork dont les pièces sont destinées à être changées au fil des ans, que d'une belle pièce tissée d'un seul mouvement.

Par ailleurs, et peut-être surtout, les conventions et accords susceptibles d'extension ne sont plus aujourd'hui nécessairement signés par tous les syndicats représentatifs de la profession, ce qui contribue à rapprocher le régime des conventions susceptibles d'extension de celui des conventions simples. Certes, jusqu'à la loi du 13 novembre 1982, le ministre du travail ne pouvait étendre un accord que si la commission supérieure de la négociation collective avait donné son aval, sinon à l'unanimité, au moins sans que deux de ses membres n'aient émis d'opposition (ce qui était indirectement une façon de s'assurer de l'accord au moins tacite des confédérations dont pouvaient relever les non signataires). Mais aujourd'hui le ministre peut passer outre cette opposition⁵².

Cette évolution, tant dans le contenu que dans les conditions de signature de la convention susceptible d'extension, amorcée par l'ordonnance du 1967, est révélatrice du changement de fonction de la procédure d'extension. Cette procédure n'a plus pour principal objet de donner force réglementaire à un texte au contenu complet et dont la procédure de négociation assure la légitimité. Il s'agit plutôt de permettre d'étendre le bénéfice d'un accord de droit commun qui a de toute façon "un effet réglementaire" aux salariés qui, autrement, en seraient exclus. La procédure d'extension -comme la procédure d'élargissement- apparaissent désormais d'abord comme des techniques de "généralisation de la couverture conventionnelle".

On ne saurait cependant réduire à ce seul objet la procédure d'extension. D'un autre côté, en effet, cette procédure conserve la fonction d'organisation de la profession qui a été la sienne depuis 1936. Les pouvoirs dont dispose le Ministre pour réunir la commission mixte en vue de la négociation de convention susceptible d'extension sont en effet un appui indispensable pour permettre le développement de la négociation dans les branches où la tradition de négociation n'existe que très faiblement ou pas du tout⁵³. Ici le secours de l'autorité réglementaire reste nécessaire, y compris pour dessiner les contours de la "profession".

Ce secours apparaît aussi nécessaire, en fait sinon en droit, et cette fois par la volonté des partenaires sociaux eux mêmes, dans les hypothèses assez nombreuses où ceux-ci subordonnent la mise en application d'un accord à l'intervention d'un arrêté d'extension. Dans ces situations, les partenaires sociaux considèrent que l'accord collectif qu'ils ont signé ne peut avoir de valeur que s'il est applicable à toute la profession, que s'il s'agit donc bien de la charte unitaire de la profession. La convention est étendue ou elle n'est pas. C'est bien l'idée de la prééminence de la convention étendue appelée à régir toute la profession, si forte dans les lois de 1936 et de 1950, qui ressurgit ainsi. Et cette prééminence se fonde sur une intervention de l'autorité réglementaire.

52 art. L. 133.11 C. Trav.

53 M. Tallard : "La généralisation de la couverture conventionnelle, quels acteurs, quels projet, quelle mise en forme" *IVème journées de sociologie du Travail*, TOULOUSE, 16/18 mai 1990.

2.3. La convention de branche et les accords dérogatoires

L'introduction des facultés de dérogation peut aussi donner lieu à une interprétation ambivalente du rôle de la convention de branche. Cette introduction manifeste certainement une extension de la liberté de négociation collective. Compétence est reconnue aux partenaires sociaux pour occuper des champs d'intervention dont le législateur se retire puisque la norme dérogatoire conventionnelle, dotée comme tout autre norme collective d'un effet réglementaire, peut se substituer à la règle légale. Et cette extension du champ de la liberté collective bénéficie aussi bien à l'accord d'entreprise qu'à l'accord de branche. Pourtant il n'est pas certain que cette interprétation de l'introduction des facultés de dérogation dans le droit fil du libéralisme qui avait marqué la loi de 1950 soit à elle seule suffisante.

En effet, l'introduction des facultés de dérogation peut être aussi lue comme l'une des manifestations de l'interpénétration croissante entre règle légale et règle conventionnelle que traduit également la fonction réglementaire que le Conseil Constitutionnel reconnaît aujourd'hui à l'accord collectif. Et dans cette perspective la convention de branche étendue joue un rôle tout à fait particulier. Il est en effet symptomatique que dans les hypothèses de dérogations les plus importantes (interdiction du travail de nuit des femmes, travail de fin de semaine...) la loi exige qu'un accord de branche étendu ait été conclu. Et c'est bien ici l'acte de l'autorité réglementaire qui donne à l'accord collectif sa force "réglementaire" particulière.

On le voit, le modèle de la convention de branche accord collectif de droit commun, contrat général ayant par lui-même force normative, et celui de la convention de branche, charte de la profession dont l'extension par le pouvoir réglementaire assure une autorité particulière, sont l'un et l'autre toujours à l'oeuvre aujourd'hui. Leur présence est vraisemblablement l'un des éléments susceptible d'éclairer la place toute particulière que conserve la convention de branche dans notre système conventionnel.

Marie-Françoise LOZIER
(IRIS-Travail et Société
Université Paris-Dauphine)

**ÉTUDE DE L'ARTICULATION
ENTRE NÉGOCIATION DE BRANCHE
ET NÉGOCIATION D'ENTREPRISE,
À PARTIR D'UNE ANALYSE
SECTORIELLE DES CONVENTIONS
COLLECTIVES, SIGNÉES
DANS LES ANNÉES 1950**

Dès 1936, le législateur affirme la supériorité de la convention collective sur la réglementation étatique, dans la définition des conditions de travail et de rémunération des salariés¹; mais cette idée ne prend véritablement forme qu'avec la signature des premières conventions collectives nationales de branche, dans les années 1950. Car il ne suffit pas d'affirmer la primauté de la négociation collective pour que soient effectivement jetées les bases d'un système de négociation sociale. Celui-ci apparaît comme le résultat d'un processus relativement long d'organisation et de structuration du champ de la négociation sociale : il prend près d'une vingtaine d'années, et parfois même plus dans certains secteurs d'activité.

On peut considérer qu'avec la signature de ces textes conventionnels, ce processus arrive à son terme, dans chacun des secteurs ou des branches d'activité retenus pour cette étude : la sidérurgie, le pétrole, les industries du verre et du ciment, la machine-outil, l'industrie du gros matériel électrique et le BTP². Les débats qui depuis 1936, agitent le monde patronal et syndical à ce sujet semblent, alors, être clos ; ceux-ci ont régulièrement opposé les principaux dirigeants d'entreprise, au sein des organisations patronales sur la question des limites à donner au champ d'application professionnel de la convention collective ; mais ils ont, parfois aussi, donné lieu à des affrontements particulièrement durs entre syndicats et patronat, lorsqu'est évoquée la question du niveau de la négociation de branche.

Mais la nature de ces débats comme leur conclusion paraissent dès cette époque marquées par une tradition de négociation propre à chacun des secteurs ou branches d'activité

1 F. Sellier, *La confrontation sociale en France, 1936-81*, Paris, PUF, 1984

2 F. Lozier, Une analyse sectorielle de la négociation collective, *Sociologie du travail*, n° 1, 1990. Les différents secteurs ou branches d'activité retenus pour cette analyse ont été choisis en combinant les deux variables économiques (degré de concentration et situation concurrentielle aux deux variables sociologiques suivantes : le degré de cohésion du groupe patronal et la nature de l'influence syndicale.

considérés. Celle-ci semble liée à la puissance des organisations syndicales, mais d'abord, au degré de cohésion existant au sein du groupe patronal. Car il existe, comme le souligne J.SAGLIO, une logique sociale interne à chaque branche qui apparaît suffisante aux négociateurs et qui leur permet de ne pas se préoccuper de transformations radicales inspirées par les pratiques d'autres secteurs³. Chaque négociation de branche obéit, selon cette logique, à une dynamique propre.

Cette analyse est fondée sur deux hypothèses :

- la nature des structures d'organisation et de négociation mises en place dans ces différents secteurs ou branche d'activité détermine le contenu des accords qui peuvent être signés au niveau professionnel.
- chaque système de négociation peut être défini, dans un contexte de relations professionnelles où la règle est l'indétermination des niveaux de négociation⁴, à partir d'un principe d'articulation entre les deux niveaux principaux de discussion et d'accord : la branche et l'entreprise.

L'objet de ce travail ne consiste pas à reconstituer dans le détail l'histoire de la négociation collective dans les divers secteurs retenus pour cette analyse, ni même à retracer les débats qui ont ponctué les étapes du processus de construction du champ de ces différents textes conventionnels, comme A.Jobert et P.Rozenblatt ont pu le faire pour la chimie⁵. Il vise deux objectifs :

- saisir le processus qui est engagé dans chacun des ces secteurs ou des branches d'activité et qui aboutit à la définition de structures d'organisation et de négociation que nous chercherons à qualifier.
- puis définir les différents systèmes de négociation collective qui se structurent à partir de cette date autour de deux pôles : la branche et l'entreprise. Même si les négociations d'entreprise restent à cette époque encore rares, voire même hypothétiques dans certains secteurs d'activité, les partenaires sociaux ne peuvent en ignorer l'importance, dès cette époque. Car le débat est ancien; il est implicitement présent dans les discussions qui s'engagent dans l'immédiat après-guerre et qui portent notamment sur la question de la "neutralisation syndicale de l'entreprise", et de la signification de l'accord de branche⁶.

1. L'ACHÈVEMENT D'UN PROCESSUS D'ORGANISATION ET LA MISE EN PLACE DE STRUCTURES DE NÉGOCIATION, AU NIVEAU LE PLUS ÉLEVÉ

Le processus de négociation qui doit aboutir, selon les dispositions prévues par la loi du 11 février 1950, à la conclusion de conventions collectives nationales de branche s'inscrit dans une histoire et une logique qui est propre à chaque secteur ou branche d'activité. Si on note un réel effort d'organisation, du côté patronal à partir de 1936, celui-ci ne semble pas suffire à l'établissement de systèmes de négociation stables et cohérents. C'est chose faite,

3 J. Saglio, "Les négociations de branches et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des classifications", *Droit social*, n°1, Janvier 1987.

4 Numéro spécial sur la négociation d'entreprise, *Droit social*, n°11, novembre 1982

5 A. Jobert, P. Rozenblatt, "Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie" *Cahier GIP*, mai 1989

6 F. Sellier. "La négociation collective : traditions et résistances patronales", *CFDT aujourd'hui*, n°66, mars 1984.

semble-t-il, au début des années 1950 : les différents acteurs sont désignés, le cadre des discussions définitivement arrêté et les instances de négociation, constituées.

1.1. Un processus général d'organisation

Les motifs d'adhésion à une organisation syndicale ou professionnelle sont de nature bien différente, si l'on considère les salariés ou les chefs d'entreprise : il s'agit, en effet, pour les premiers, d'obtenir la reconnaissance de droits individuels et collectifs, dans l'entreprise, alors que les seconds se regroupent pour assurer la défense de leurs intérêts économiques et financiers. Le processus d'organisation qui est engagé à partir de 1936 dans ces différents domaines d'activité tant du côté patronal que syndical, le montre.

1.1.1. Du côté patronal

C'est, en effet, sur la base de motifs strictement économiques que le patronat tente, au XIX^{ème} siècle, d'organiser l'offre des biens et des services, à travers des ententes. Si cette pratique constitue une première tentative d'organisation, celle-ci garde un caractère temporaire et se révèle particulièrement instable : elle est le fait d'entreprises qui volontairement, ou parfois sous la contrainte, s'efforcent de s'assurer le plus grand profit sur un marché donné ; cette forme d'organisation paraît, de ce fait constamment menacée par deux dangers : la désertion de l'un de ses membres ou la découverte, pour certains d'entre eux, d'intérêts économiques.

1.1.2. Un effort d'organisation déjà ancien

Dès le début du siècle, des formes d'organisation plus durables voient le jour ; elles sont fondées, dans les différents secteurs ou branches d'activité étudiés sur deux types de motifs :

- des motifs d'ordre essentiellement défensif ; le meilleur exemple nous en est donné en 1900, par le patronat de la métallurgie qui entend opposer, avec la création de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, le plus large front aux pressions du mouvement ouvrier et à toutes formes d'empiétement de l'Etat sur le pouvoir de décision patronale⁷. En 1918, après avoir connu de graves conflits d'intérêts internes, les compétences de l'UIMM sont limitées aux questions sociales, ouvrières et fiscales. Les structures d'organisation du patronat de la métallurgie sont alors fixées : elle reposent sur une distinction très nette entre des instances à vocation sociale, dont la compétence est étendue à l'ensemble des professions relevant des industries des métaux (l'UIMM, les chambres régionales des industries des métaux.), et des syndicats à vocation économique, constitués dans le cadre de chaque profession.
- ou bien, une tradition de concertation. Le processus qui s'engage, à la même époque, dans de petits secteurs d'activité comme les industries du verre ou du ciment repose sur une toute autre base ; car il existe dans ces industries, une vieille tradition de concertation avec les organisations syndicales ; celle-ci s'accompagne d'un effort d'organisation déjà ancien. Si l'on prend l'exemple de l'industrie cimentière, le patronat se dote, dès la fin du siècle dernier, d'organisations professionnelles au niveau régional ; l'une regroupe les producteurs de ciment du Nord Ouest, de l'Ouest et du Centre de la France, l'autre ceux du Sud-Est. Au lendemain de la première guerre mondiale, un effort de rapprochement

⁷ UIMM Numéro spécial, "75 ans au service d'une profession", 1975.

entre ces différentes structures est entrepris sans que le projet de création d'une instance nationale de représentation ne parvienne à aboutir.

C'est sur ces bases que les négociations s'engagent en 1936, au niveau régional ; elles font apparaître l'insuffisance de l'effort d'organisation qui a pu être réalisé dans un bon nombre de secteurs ou de branche d'activité. Mais ces négociations constituent aussi, une occasion pour quelques-uns d'entre eux d'affirmer leur autonomie ; c'est le cas dans la sidérurgie lorraine où les discussions sont menées pour la première fois, dans le cadre de l'industrie sidérurgique de Moselle et conduites par "l'Association des Maîtres des Forges de Lorraine", une délégation de 16 patrons, représentant une quinzaine de firmes. Dès 1936, l'autonomie semble donc acquise dans la presque totalité des petits secteurs d'activité comme les industries du verre, du ciment ou de l'acier, qui se caractérisent tous, par une forte cohésion au sein du groupe patronal.

1.1.3. L'achèvement de ce processus

Au début des années 1950, le processus d'organisation qui est engagé dans ces différents secteurs ou branches d'activités s'achève avec la mise en place de structures d'organisation, au niveau le plus élevé. Mais la nature de ce processus est différente selon qu'il est engagé dans le cadre d'une profession donnée, ou sur la base d'un ensemble de professions, nécessairement hétérogènes.

■ Des structures d'organisation au niveau professionnel.

La volonté d'autonomie que le patronat a cherché à affirmer dans différents petits secteurs d'activité le conduit à adopter, au début des années 1950, des structures d'organisation propres, dont la vocation est généralement double, à la fois économique et sociale. C'est le cas dans la sidérurgie lorraine où la majorité des patrons de cette industrie adhèrent, à cette époque, aux instances de négociation qui ont été créées en 1936-38, dans les départements sidérurgiques de Moselle et de Meurthe et Moselle (la chambre syndicale de la sidérurgie de Moselle et son homologue, en Meurthe et Moselle). A la même époque, l'ensemble des grandes compagnies pétrolières décident de se regrouper au sein de structures de représentation autonomes : l'Union des chambres Syndicales de l'Industrie Pétrolière (UCSIP). Ces différentes instances fonctionnent sur la base d'une règle d'unanimité, ce qui traduit un haut degré de cohésion au sein du groupe patronal et permet d'éviter ainsi toutes formes de dérapage en particulier, en matière de salaire.

Le processus d'organisation qui est engagé depuis déjà plusieurs décennies dans les industries du verre et du ciment s'achève également avec la création de structure unique de représentation, au niveau national. Dès 1946, il est créé dans l'industrie cimentière une fédération des fabricants de chaux et des ciments ; huit ans plus tard, l'organisation patronale auquel adhère la totalité des entreprises de ciment, prend le nom de Syndicat national des producteurs de chaux et ciments. Si ce processus apparaît plus difficile dans l'industrie verrière en raison de la diversité des entreprises, il est cependant mené à son terme avec l'adoption de structures composées de trois fédérations, qui regroupent différents syndicats professionnels.

■ Des structures interprofessionnelles, à vocation sociale.

Bien que le processus d'organisation observé dans les industries des métaux et les industries du bâtiment soit difficilement comparable historiquement, celui-ci semble répondre à deux principes qui relèvent d'une même logique d'organisation, déjà très ancienne : une décentralisation des structures de représentation, au niveau départemental et régional ; et un double système de structures, horizontales et verticales. Les premières réunissent tous les

corps de métier dans le bâtiment, ou les diverses entreprises métallurgiques au niveau du département ou de la région ; elles ont dans ces deux branches une vocation sociale, dont la compétence est étendue à l'ensemble de ces professions. Les secondes dont la vocation est strictement économique, regroupent les firmes par corps de métier ou par spécialités dans le BTP, ou encore par professions dans les industries des métaux.

La négociation des conventions collectives de branche, en 1950 s'inscrit dans un processus général d'organisation qui dans bien des cas, est déjà ancien, comme on le voit dans les différents secteurs et branches d'activité considérés. Car le fait de négocier suppose l'existence de formes durables de concertation au sein du groupe patronal, et la capacité, pour ses instances dirigeantes, d'engager chacun de ses membres dans une logique de l'action collective.

1.1.4. Du côté syndical

Le processus d'organisation qui est à l'oeuvre du côté syndical peut être étroitement lié à l'effort de structuration du patronat. Mais il peut aussi obéir à des considérations bien différentes qui dépendent :

- de l'analyse que les organisations syndicales font de la stratégie du groupe patronal et de l'état du rapport de force qui peut être établi à un moment donné,
- de l'importance des forces militantes dont les syndicats peuvent disposer, et du degré de mobilisation des salariés dans le secteur d'activité considéré
- ou encore de choix qui relèvent non pas de considérations professionnelles, mais de la politique générale de l'organisation syndicale.

■ Le maintien de structures générales

Les organisations syndicales qui sont appelées à négocier, en 1950 les conventions collectives de branche dans les industries du pétrole et de la sidérurgie n'ont pas de vocation spécifique, proprement pétrolière ou sidérurgique. Le patronat de la sidérurgie lorraine a donc pour interlocuteurs : les représentants des Unions départementales des syndicats de la métallurgie CGT, FO et CFTC, auxquelles s'ajoute le syndicat des cadres CGC de la métallurgie de l'Est. On peut faire la même remarque pour l'industrie du pétrole où participent aux discussions les représentants de la fédération des industries chimiques CGT, les différentes fédérations des syndicats catégoriels CFTC, la fédération nationale des travailleurs des industries chimiques et du verre FO, et ce qui constitue une exception, un syndicat de cadres CGC du pétrole (Syndicat des Industries Pétrolières).

■ L'existence de structures autonomes

On note, par contre, le maintien de structures autonomes souvent anciennes, dans les industries du verre et du ciment. Elles trouvent leur place au sein de la CGT comme de la CFTC, aux côtés des grandes fédérations de la chimie et du bâtiment. En 1950, l'industrie verrière se trouve ainsi dominée par la puissante fédération des travailleurs du verre CGT qui est héritière d'une longue tradition de syndicalisation et de négociation propre à ce type d'industrie. Par contre, si l'industrie cimentière hérite du même type de structures syndicales, celles-ci doivent s'adapter à l'effort d'organisation qui a été réalisé par le patronat de cette industrie. La CGT se dote alors d'un comité national de coordination des syndicats des chaux et ciments qui apparaît comme l'instance désignée pour être l'interlocuteur du syndicat patronal. Mais elle crée, dans le même temps, des structures de coordination au sein des grandes sociétés cimentières (le

cartel des syndicats CGT Poliet et Chausson, l'union nationale Lafarge, l'union syndicale des Ciments Français...)

■ De vastes rassemblements dans la métallurgie et le bâtiment

L'existence de puissantes organisations syndicales dans les industries des métaux est ancienne ; les grandes fédérations de la métallurgie CGT, CFTC ou FO semblent constituer une réponse, ou plutôt la réplique, aux instances dont le patronat s'est doté dans cette deux branche d'activité, depuis le début du siècle. Les organisations ouvrières présentent par contre, dans les industries du bâtiment de grandes faiblesses, pour des raisons particulières à la branche. Mais là encore, les grandes fédérations de la construction se sont constituées autour de l'industrie du bâtiment et des travaux publics, en rassemblant tous les secteurs qui touchent de près ou de loin à cette activité.

Mais le rôle que ces différents acteurs jouent dans la négociation n'est pas identique, ni même équivalent. Il faut reconnaître au patronat un rôle déterminant dans les négociations, aussi bien dans le choix des dates, le rythme des rencontres que dans la définition des thèmes de discussions. A. Jobert et P. Rozenblatt comme J. Saglio le soulignent.

1.2. La définition d'un cadre de négociation

Les discussions qui s'ouvrent dans les années 1950, dans ces différents secteurs ou branches d'activité vont se dérouler à deux niveaux, national et régional.

1.2.1. La permanence d'un cadre de négociation ancien

■ La sidérurgie

C'est au niveau régional que la première convention collective applicable aux établissements sidérurgiques de Moselle est signée, le 18 août 1936. Dès 1936-38, des membres communs aux deux délégations patronales sont désignés pour assister aux réunions de négociation qui se déroulent dans les départements de la Moselle et de la Meurthe et Moselle. En juillet 1945, la seconde convention collective de la sidérurgie mosellane est conclue dans le cadre des nouvelles structures de négociation mises en place. La distinction qui est faite entre les textes d'accords signés dans ces deux départements prend, à partir de cette époque, un caractère purement formel, car il existe une volonté évidente de la part des derniers maîtres des forges d'harmoniser leur politique sociale et d'éviter ainsi d'introduire un nouvel élément concurrentiel.

Les négociations vont se dérouler, au début des années 1950, au niveau départemental. Elles s'achèvent en 1954, par la signature de la convention collective de la sidérurgie de Moselle et de la convention sidérurgique de Meurthe et Moselle. Le choix qui est fait dans la sidérurgie lorraine de négocier à un niveau décentralisé, peut s'expliquer par deux raisons : la concentration de l'industrie sidérurgique dans l'Est de la France ; mais aussi les rapports étroits que le patronat de l'industrie sidérurgique entretient avec l'UIMM, ce qui permet au patronat d'adopter une stratégie différente selon les moments ; celle-ci consiste soit à affirmer une entière autonomie de la profession à l'égard des autres branches de la métallurgie ; soit, à l'inverse, à utiliser les résultats des politiques menées par l'UIMM, à des fins stratégiques⁸.

8 F. Eyraud, "La négociation salariale dans la métallurgie", *Sociologie du travail* n°3, 1983

■ La métallurgie

C'est au niveau régional, dans le cadre fixé par le législateur en 1936 que le patronat de la métallurgie entend mener les discussions relatives à la négociation d'une convention collective de branche, au lendemain de la Libération. Malgré l'opposition de l'ensemble des organisations syndicales qui réclament l'ouverture de négociations d'une convention collective nationale de branche et au terme d'un long débat avec les représentants des Centrales ouvrières, la position de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières est affirmée, en 1949, et ne variera plus : les négociations doivent s'engager dans chaque région, sur une base interprofessionnelle, au sein des chambres syndicales départementales des industries des métaux. En fixant ce cadre de discussion, l'UIMM répond à une double préoccupation : il s'agit d'une part, de prendre en compte la réalité des marchés locaux de l'emploi, et d'autre part de conserver à l'organisation patronale son rôle de défense de l'unité du monde patronal.

1.2.2. La définition d'un cadre national de négociation

On observe par contre, dans de petits secteurs déjà fortement concentrés comme l'industrie du pétrole, du verre ou du ciment, une volonté du côté patronal de mener des négociations au niveau national. Comme J.Saglio le souligne, les discussions des premiers textes de conventions nationales, semblent être l'occasion pour les négociateurs patronaux d'affirmer une identité professionnelle propre, et leur autonomie par rapport au reste de la branche⁹ ; mais elles peuvent aussi être l'expression d'une tradition de négociation déjà ancienne.

■ L'industrie pétrolière

Le système de représentation qui s'établit à partir de 1936 dans les industries chimiques inclut l'ensemble des professions de la chimie, à l'exception de l'industrie pharmaceutique : il regroupe la chimie de base, la parachimie, le pétrole, le caoutchouc¹⁰. Un processus de négociation d'une convention collective s'engage dans la chimie en 1950. Y participent les représentants des différentes fédérations syndicales ouvrières et du côté patronal, trois instances professionnelles : l'Union des Industries Chimiques (UIC), l'Union des Chambres Syndicales de l'Industrie du Pétrole (UCSIP) et enfin, le Syndicat National du caoutchouc. La question du niveau de discussion est à nouveau posée ; car si les syndicats se sont déclarés favorables dès 1945, à des négociations au niveau le plus élevé, le patronat n'est pas acquis à l'idée d'une convention nationale. C'est dans le cadre de la région parisienne, en s'appuyant sur la pratique des accords signés en 1936 au niveau régional que les premières discussions se déroulent. L'UCSIP est la première organisation à rompre cette unanimité de façade au sein du groupe patronal, en annonçant dès le mois d'avril 1951, son intention de se retirer des négociations afin de conclure une convention collective séparée, applicable à l'ensemble des salariés du pétrole ; cette décision a été précédée, en novembre 1950, par la signature d'un accord de salaire au niveau national ; elle est justifiée, selon les représentants de l'organisation patronale, par la très grande homogénéité de l'activité des entreprises relevant de ce secteur d'activité.

Trois mois seulement après la signature d'une convention collective nationale dans les industries chimiques, un texte similaire est conclu dans le pétrole, le 31 mars 1953.

Les industries cimentières et verrières présentent de fortes particularités si on compare le développement pris la négociation collective dans ce secteur d'activité à la situation qui prévaut

9 Voir note (3)

10 Voir note (5)

dans le reste de l'économie : ce sont, en effet, de petits secteurs d'activité qui possèdent une tradition de négociation ancienne et déjà bien établie au début des années 1950.

■ **L'industrie du verre**

Bien avant que la loi de février 1950 ne fixe le cadre des conventions collectives de branche, des accords sont signés au niveau local, dans l'industrie de fabrication mécanique du verre. L'activité contractuelle de la chambre syndicale de la région stéphanoise est depuis longtemps déjà, connue comme très importante. Les accords qui y sont élaborés depuis 1936 servent régulièrement de modèle aux grandes sociétés verrières de la région parisienne, en particulier en matière de salaire. En 1950, il est créé dans l'industrie verrière, une " commission mixte nationale " qui devient rapidement un lieu de rencontre permanente entre les directions des sociétés verrières et les représentants des organisations syndicales. C'est dans le cadre de cette instance que les premières discussions s'ouvrent, en 1951, entre patronat et syndicats du verre ; elles s'achèvent trois ans plus tard, par la signature d'une convention collective nationale.

■ **L'industrie cimentière**

Le nombre de textes conventionnels signés dans le ciment entre 1936 et 1937 apparaît exceptionnellement élevée, si on considère l'importance relative de ce secteur d'activité : 25 conventions collectives concernant le personnel ouvrier y sont conclues tant au niveau régional, départemental que dans les entreprises alors que dans le même temps, il est élaboré trois conventions régionales pour le personnel collaborateur. Des négociations s'engagent, en 1950, dans l'industrie cimentière aux niveaux interrégional et régional. Elles aboutissent dès 1952 à la conclusion d'une convention collective dont le champ d'application couvre le Nord-Ouest, l'Ouest et le Centre de la France, Paris compris. Elle est signée par 41 cimentiers.

Cet accord constitue un des textes conventionnels les plus importants conclus à l'époque, dans l'industrie cimentière ; il devient la base de relations contractuelles suivies avec les différentes organisations ouvrières. Il n'est cependant pas unique ; des conventions du même type vont être signées dans plusieurs régions de France, en particulier dans le Sud-Ouest, sous la pression de la CGT.

Ces premiers éléments d'analyse font apparaître l'existence de deux principes de structuration :

- un principe d'organisation sur une base professionnelle. On l'observe dans tous les secteurs d'activité où la cohésion du groupe patronal est forte et le degré de concentration, déjà élevé. La volonté du groupe dirigeant, au sein de l'organisation patronale d'affirmer une identité propre à l'égard des autres branches l'amène à limiter le champ conventionnel à la profession et mettre en place une structure unique de représentation, généralement à vocation économique et sociale.

Le second joue sur une base beaucoup plus large, interprofessionnelle ; il est aussi le plus courant, dans le contexte des relations professionnelles françaises. Il aboutit à une dissociation des instances de représentation à vocation économique et sociale : alors que les premières apparaissent susceptibles de s'adapter aux évolutions du marché, les secondes sont souvent beaucoup plus anciennes, et constituent un cadre particulièrement rigide.

En outre, ce premier constat fait apparaître l'importance du processus de centralisation qui est engagé à partir de 1936 et qui aboutit à la mise en place de structure de négociation nationale, en 1950. Ce processus ne fait qu'accompagner, dans bien des cas, le mouvement de concentration qui affecte l'ensemble de l'industrie française. Mais on peut aussi le considérer également, comme le résultat de l'effort d'organisation réalisé par le patronat et qui s'achève avec la définition de structures de représentation, au niveau le plus élevé. Il est important de

prendre en compte ces différents éléments pour juger des résultats de la négociation. Ceux-ci dépendent étroitement, selon F. Sellier, de l'étendue du champ d'application conventionnel et comme on peut le penser, de la nature des structures de représentation.

2. LA DÉFINITION DE DIFFÉRENTS SYSTÈMES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

2.1. La portée des conventions collectives de branche

Les conventions collectives conclues en 1950 dans ces différents secteurs et branches d'activité comportent des dispositions communes, mais également des clauses spécifiques à chacun d'entre eux.

2.1.1. Des dispositions communes, d'importance très variable

Ces textes conventionnels contiennent tout d'abord, un ensemble de dispositions qui définissent le statut dont les salariés, en particulier le personnel ouvrier, peuvent bénéficier sous certaines conditions d'ancienneté. Les améliorations les plus importantes sont obtenues en matière de protection sociale, en cas d'interruption d'activité, de maladie ou d'accident, de congédiement ou de départ à la retraite... Mais leur importance est variable selon les secteurs ou les branches d'activité considérés.

■ La reconnaissance d'un statut privilégié pour les ouvriers.

Les conventions collectives conclues dans la sidérurgie et le pétrole constituent des textes que l'on peut assimiler à "des accords parfaits", pour reprendre une distinction faite par F. Sellier¹¹ : il paraît, en effet, difficile d'obtenir à un autre niveau de négociation, des avantages plus importants aussi bien en matière de protection sociale, de primes que de congés payés ; car la logique, dans ce type de convention, consiste à étendre, à l'identique, au personnel ouvrier le bénéfice des avantages habituellement réservés aux mensuels, ce qui permet aux syndicats de parler de véritable statut d'ouvrier sidérurgiste. Ces textes comportent des avantages particulièrement intéressants si on les compare à ceux qui sont prévus par les conventions collectives de la métallurgie ou de la chimie.

L'exemple de l'indemnisation des absences pour maladie est, à cet égard, significatif. Selon les dispositions législatives qui sont alors en vigueur, ce type d'absences ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail, sauf si le remplacement du salarié absent s'avère nécessaire. Les dispositions conventionnelles négociées en 1950 prévoient d'étendre le bénéfice d'indemnités complémentaires de maladie à tous les ouvriers,

dès 1953, dans l'industrie du pétrole, avec indemnisation des absences au minimum pendant 4 semaines (après 5 ans d'ancienneté).

dès 1956, dans la sidérurgie lorraine où la durée d'indemnisation des absences pour maladie est portée à 6 mois, avec maintien de 75-80 % du salaire, (après un an d'ancienneté).

11 F. Sellier, "L'évolution des négociations dans la sidérurgie et la métallurgie", *Droit social*, n°9-10, 1970

Mais il est également prévu, dans ces conventions, d'étendre le bénéfice des indemnités de congédiement au personnel ouvrier de l'industrie du pétrole et de la sidérurgie, dans des conditions pécuniaires particulièrement avantageuses et sous les mêmes conditions d'ancienneté que les mensuels.

Pourtant, ces textes ne comportent pas de dispositions particulièrement nouvelles ; ils prennent, en effet pour modèle les conventions qui ont été conclues dans la métallurgie ou la chimie sans y apporter de modifications fondamentales. Les négociations qui sont engagées dans ces deux secteurs ne font qu'accélérer le processus général d'alignement des avantages accordés aux ouvriers sur ceux, jusqu'à là réservés aux mensuels. Si le statut de l'ouvrier employé dans la sidérurgie lorraine ou l'industrie du pétrole apparaît dans ces conventions collectives relativement privilégié, il est clair que le patronat se refuse, dans l'un et l'autre cas, à fixer des règles de procédure qui pourraient l'amener à s'engager dans un système de négociation permanente.

■ **Des dispositions sensiblement moins avantageuses, mais l'affirmation de principes importants.**

Les conventions collectives signées dans les industries du verre et du ciment apparaissent, au regard de ces dispositions beaucoup moins avantageuses. Même si on retrouve l'idée d'un rapprochement entre le statut des personnels horaires et mensuels, un écart important subsiste entre les avantages reconnus aux ETAM et au personnel d'exécution. Ainsi, si la convention collective du verre prévoit le maintien du contrat de travail pendant les premiers mois de la maladie, même en cas de remplacement du salarié absent, cette garantie ne joue pour les ouvriers que pendant une durée de un à trois mois (après trois ans d'ancienneté), alors qu'elle court pour les ETAM pendant une période de 6 à 8 mois (après un an d'ancienneté). Dans le même texte conventionnel, il est reconnu aux ouvriers le droit à bénéficier d'une prime d'ancienneté et d'indemnités de congédiement ; mais là encore, si le principe est identique, les modalités d'attribution de ces avantages diffèrent fortement d'une catégorie à l'autre.

La convention collective signée en 1952, dans l'industrie cimentière pour le Nord-ouest, l'Ouest et le Centre de la France contient également des dispositions visant à améliorer le statut du personnel ouvrier, mais elles sont également moins nombreuses et moins avantageuses que dans la sidérurgie ou le pétrole, bien qu'elles portent sur le même type d'avantages : l'attribution d'une prime d'ancienneté, ou les modalités de rupture du contrat de travail, en cas de maladie. Car elles ne visent pas à donner un contenu maximum à ce qui peut être acquis au niveau de la branche, mais elles reflètent les préoccupations d'une profession, aux prises avec certaines difficultés. C'est le cas dans une industrie lourde comme l'industrie cimentière où il est prévu la réintégration des salariés victimes de maladie professionnelle ou d'accident du travail dans un emploi similaire.

On peut chercher à expliquer de telles différences de traitement en invoquant plusieurs raisons :

- tout d'abord, l'importance du personnel technicien et maîtrise dans des industries comme le verre dont les besoins en main d'oeuvre qualifiée ont toujours été élevés
- l'intérêt du statut ETAM qui est calqué dans ce type d'industries, sur celui du personnel d'encadrement
- et enfin, la nature même du processus qui est engagé dans ces deux secteurs et qui vise au rapprochement des statuts des différentes catégories de personnel car celui-ci ne procède pas par un alignement des dispositions conventionnelles réservées aux ouvriers et

aux ETAM, au plus haut niveau, mais par la reprise d'avantages accordées d'abord dans les grandes sociétés cimentières.

■ Un socle de dispositions minimum

Les conventions collectives signées dans les industries des métaux et du bâtiment définissent un socle de dispositions communes à l'ensemble de ces professions, qui constituent un minimum applicable à chaque entreprise.

Si l'on prend l'exemple de la métallurgie, presque toutes les conventions signées dans cette branche prévoit l'octroi d'indemnités de licenciement dont le montant et les modalités d'attribution peuvent être très variables selon les régions¹². On observe la même diversité de solutions dans d'autres domaines, comme celui des indemnités de départ en retraite dont le montant représente une proportion qui peut être très variable des indemnités de congédiement. S'il paraît difficile, au-delà des diverses solutions adoptées de porter un jugement général sur l'importance des avantages obtenus, on peut prendre pour base la convention de la région parisienne qui sert de référence à un bon nombre de textes conventionnels conclus à cette époque dans les industries des métaux.

L'accord national ouvrier signé dans le bâtiment est, à cet égard, intéressant dans la mesure où il permet de comprendre la portée exacte de ce type de convention. Celui-ci ne comporte, en effet, ni de dispositions particulièrement contraignantes, ni d'engagements précis qui pourraient être jugés inacceptables par les petits patrons dans ces industries. Y figurent tout d'abord, le rappel des principes à la base de toute convention collective, un ensemble de dispositions relativement plus précises, mais ponctuelles sur le nombre de jours fériés accordés aux ouvriers, ou encore les autorisations d'absence pour événements familiaux, mais aussi des précisions sur le régime spécifique d'indemnisation dont les ouvriers bénéficient en matière de congés payés.

Une analyse du contenu des différentes conventions signées dans les secteurs et branches d'activité retenus pour cette étude fait apparaître des différences importantes, même si l'idée d'un rapprochement entre les statuts ouvrier et ETAM est présente dans tous ces textes. Ce principe suffit à expliquer l'importance des avantages acquis par le personnel ouvrier de la sidérurgie ou du pétrole. Il se révèle, par contre, insuffisant pour comprendre la nature des conventions signées dans le verre ou le ciment ; car les négociateurs entendent poser, dans les textes conventionnels, quelques grands principes afin d'aborder des problèmes spécifiques à ces industries. Ce principe paraît enfin important dans la métallurgie comme dans le bâtiment pour comprendre l'action des partenaires sociaux qui se sont attachés dans ces deux branches à définir un ensemble de 2 dispositions communes à toutes les entreprises de ces professions.

2.1.2. Des dispositions d'ordre divers

Mais certains de ces textes contiennent aussi d'autres dispositions. Celles-ci peuvent être spécifiques à un secteur d'activité donné, ou bien avoir une valeur plus générale.

■ Des dispositions spécifiques.

– sur le travail posté

¹² de 5h de salaire dans la convention collective de la région parisienne après 10 ans d'ancienneté, jusqu'à 1/6 de mois de salaire par années d'ancienneté, après 5 ans de présence dans l'entreprise, dans la convention collective de l'Isère.

La convention collective du ciment prévoit ainsi l'attribution d'indemnités de panier, aux travailleurs postés, d'un montant égal à 1,7 fois le salaire de base du manoeuvre. Le même type d'avantages est reconnu, dès 1955, aux ouvriers en continu de l'industrie sidérurgique lorraine, avec un doublement de la prime de postes pour les services en continu.

– *sur les conditions d'emploi*

Mais il est également prévu dans trois de ces conventions, le maintien du salaire des ouvriers qui sont affectés par une modification des conditions d'emploi. Cette garantie est accordée :

- dans l'industrie du pétrole, à tous les salariés, en cas d'arrêt de travail pour des raisons indépendantes des travailleurs et lors de la réalisation de travaux de qualification inférieure.
- dans l'industrie verrière, dans tous les cas où les conditions habituelles d'emploi se trouvent modifiées par suite d'une mutation défavorable, ou de travaux multiples de remplacement à effectuer.
- dans l'industrie cimentière enfin, en cas d'arrêt de la production ou de mutation dans un nouvel emploi

■ Des dispositions d'ordre général

Les conventions du verre et du ciment comportent, en outre, des dispositions d'ordre général ; celles-ci n'en gardent pas moins un caractère exceptionnel dans la mesure où il est reconnu, de façon explicite et sans doute pour la première fois, dans un texte conventionnel, l'existence d'un principe d'articulation entre différents niveaux de négociation et l'importance du fait syndical.

– *Un principe d'articulation entre différents niveaux de négociation*

Loin d'être un texte d'accord "parfait", la convention collective signée dans le verre n'a de sens qu'à partir d'un principe d'articulation entre différents niveaux de négociation. Il est, en effet, prévu qu'à la demande d'une des organisations signataires, le texte conventionnel signé au niveau national pourra être complété par des accords conclus dans les diverses branches de l'industrie verrière, au niveau régional et local.

Cette idée n'est pas aussi nettement affirmée dans la convention du ciment, mais elle semble là encore, sous-jacente. Car, dans bien des cas, le texte conventionnel se contente de poser quelques grands principes, leurs modalités d'application devant être définies dans chaque entreprise ; il en est ainsi par exemple, en matière de primes qui sont accordées au titre de l'ancienneté, ou bien lors de travaux salissants et pénibles.

– *L'ébauche d'un droit syndical*

Il est enfin ébauché, dans ces deux textes conventionnels, un droit syndical. Le patronat du verre souligne ainsi l'importance qu'il attache au fait syndical aussi bien au niveau de la branche que dans l'entreprise.

- les organisations syndicales sont appelées à jouer, dans l'industrie verrière, un rôle particulier en matière de négociation, au niveau de la branche. Les moyens qui sont accordés à leurs représentants pour l'exercice de leurs fonctions sont loin d'être négligeables : il est ainsi prévu des autorisations d'absences pour assister aux travaux des commissions paritaires nationales, le remboursement par les entreprises, des frais de séjour et de transport occasionnés par ces déplacements ; et enfin des facilités de participation aux réunions syndicales, fédérales ou confédérales.

- mais il est fait aussi obligation aux directions d'entreprise de consulter les instances de représentation du personnel, lors de l'embauche collective de nouveaux salariés.
- Mais on note aussi dans la convention collective du ciment, l'ébauche d'un droit syndical ; celui-ci est commun aux ouvriers et au personnel appointé. Dès 1952, il est ainsi reconnu au personnel d'exécution le droit à s'absenter pour participer aux réunions organisées par les organisations syndicales, ou assister aux commissions paritaires réunies à la demande du patronat, le temps d'absences étant considéré dans ce cas comme temps de travail.

2.2. LA PLACE DES ACCORDS D'ENTREPRISE DANS CES DIVERS SYSTÈMES DE NÉGOCIATION

Trois grands systèmes de négociation collective se trouvent ainsi définis, du moins dans leurs grandes lignes. Nous chercherons à en déterminer les principaux éléments à partir du principe d'organisation qui les gouverne et qui, selon l'hypothèse rappelée précédemment, assure l'articulation entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise. Les conclusions que nous pouvons tirer aujourd'hui de cette recherche s'appuient, bien évidemment, sur la connaissance que nous pouvons avoir aujourd'hui du développement pris par la négociation d'entreprise à partir des années 1960. Aussi nous attacherons-nous à trouver une confirmation de notre analyse dans l'étude des premiers accords d'entreprise qui ont pu être conclus dans les années 1955-60 dans ces différentes industries.

■ Un système de négociation organisé mais clos

Les négociations engagées dans les industries métallurgiques et pétrolières se concluent par des textes conventionnels qui peuvent se suffire à eux-mêmes en raison de l'importance des avantages financiers qu'il est prévu d'accorder au personnel ouvrier, sans qu'à aucun moment, certaines de leurs dispositions n'engagent l'avenir. Car le patronat entend garder la maîtrise de la négociation au niveau le plus élevé, afin d'éviter la signature d'accords dans les entreprises qui pourraient être une source de surenchères permanentes de la part des organisations syndicales. Aussi va-t-il chercher à répondre au niveau de la branche, aux revendications légitimes des ouvriers d'amélioration de leur sort, tout en prenant en compte les intérêts de la profession ; ceux-ci consistent précisément à s'attacher une main-d'oeuvre ouvrière qualifiée.

Cette préoccupation amène le patronat à considérer la branche, comme le seul et unique niveau pour mener une négociation collective. Il est dans la logique de ce système, face au développement de politique suivie d'accords d'entreprise dans certains secteurs de la métallurgie, de poser comme principe d'organisation du champ de la négociation collective, un principe d'exclusion : celui-ci interdit la renégociation d'un avantage acquis au niveau de la branche, à un autre niveau, ce qui amène le patronat à définir un domaine réservé à la négociation de branche. C'est le cas dans les industries sidérurgiques et pétrolières où les organisations patronales se réservent un monopole de la négociation dans des domaines traditionnellement conflictuels comme celui des salaires et des conditions de travail.

Dans ce système, la place réservée à l'accord d'entreprise ne peut être que réduite. On enregistre cependant la signature de quelques accords dans ces deux secteurs d'activité, au début des années 1960. Ils correspondent à des cas de figure bien précis :

- dans des entreprises comme la Société des Aciers Fins de l'Est, qui est une filiale à 100 % de la Régie Renault

– dans des sociétés sidérurgiques du Centre de la France qui ne sont pas couvertes par la convention collective de la sidérurgie lorraine ; c'est le cas de la Compagnie des Ateliers et des Forges de la Loire (CAFL), ou de la Société des forges et Ateliers du Creusot (SFAC) qui dès 1960, reprennent par voie d'accords, les principales dispositions de la convention sidérurgique de l'Est de la France. Ceux-ci ne jouent qu'un rôle d'accords-relais.

En effet, il faut attendre les années 1970-80 pour que des accords d'entreprise importants voient le jour dans l'industrie pétrolière et la sidérurgie lorraine. Il est ainsi apporté par voie d'accords des avantages complémentaires à ce qui est prévu au niveau de la branche dans des sociétés comme Usinor ou la Compagnie Française de Raffinage.

■ Un système de négociation organisé selon un principe d'interaction

Les conventions collectives conclues dans les industries verrières et cimentières sont de nature bien différentes. Si leur contenu est sensiblement moins avantageux, elles renferment des principes importants, en matière de droit syndical et d'organisation du champ de la négociation. En effet, si le niveau principal de négociation reste la branche, des discussions peuvent s'engager dans ces deux secteurs d'activité, à d'autres niveaux, au niveau local et régional ou dans les grandes sociétés verrières ou cimentières.

Dans ce système, aucun domaine ne paraît donc exclu du champ de la négociation d'entreprise et, inversement aucune question ne semble réservée à la négociation de branche. Bien plus, l'importance accordée par les partenaires sociaux à la négociation collective, les amène à écarter l'idée même d'un alignement du statut ouvrier sur celui des ETAM, en raison de son caractère général et systématique. Si le principe d'un rapprochement entre les avantages dont ces deux catégories de personnel peuvent bénéficier, est posé, dès le début des années 1950 dans le texte conventionnel, le processus engagé est plus complexe : il procède d'une dynamique de la négociation entre le niveau de la branche et celui de l'entreprise.

Ce processus est particulièrement net dans l'industrie cimentière où les avancées réalisées dans l'une ou l'autre des grandes sociétés cimentières sont généralisées à l'ensemble des entreprises de la profession, après un délai relativement long. C'est ainsi qu'une convention collective nationale est élaborée, dans l'industrie du ciment au début des années 1960, après incorporation des avantages successivement acquis dans le cadre de la région parisienne (Nord et Nord-Ouest) et dans de grandes firmes comme Poliet et Chausson et les ciments Lafarge. Le texte conventionnel va ainsi reprendre deux idées : le paiement d'indemnités de congédiement au personnel ouvrier dont le montant est fixé dans un accord signé chez Poliet et Chausson, dès 1955 ; et la garantie de maintien dans leur emploi ou le reclassement du personnel ouvrier dont l'emploi se trouve menacé et qui a été acquise par voie d'accord, chez Lafarge dès 1959.

Comme on peut le penser, la place réservée à l'accord d'entreprise, dans ce système de négociation, est importante. Des discussions s'engagent, dès les années 1950, dans les grandes sociétés cimentières et verrières ; elles aboutissent régulièrement à la conclusion d'accords qui correspondent à une tradition de négociation déjà ancienne comme dans le verre ou qui s'inscrivent dans une recherche active de dialogue avec les syndicats. En l'absence de cadre préétabli, les seules limites imposées au développement de la négociation d'entreprise sont celles qui sont définies par les directions d'entreprise, soucieuses de ne pas se trouver en difficulté sur le marché. Les accords qui peuvent être conclus dans ces firmes marquent souvent des avancées importantes, dans des domaines jusqu'alors ignorés par les partenaires sociaux, au niveau professionnel de branche. Si les discussions portent traditionnellement chez Poliet et Chausson sur les salaires, un accord est signé, en 1955 dans cette firme sur la mensualisation du personnel ouvrier des centres de distribution et des dépôts. Les accords signés aux ciments

Lafarge portent également sur la mensualisation du personnel horaire, mais dans ce cas, l'accord ne fait qu'étendre une expérience du même type qui a été menée dans quelques établissements de la société, à partir de 1957, et sur la révision du système de classification, un thème qui n'a fait l'objet que de rares discussions au niveau de la profession, malgré l'importance des changements technologiques en cours. L'accord signé en 1959 à St Gobain reprend, en améliorant un certain nombre de ses dispositions les différents chapitres de la convention collective du verre, et institue un régime de retraite complémentaire complémentaire étendue à l'ensemble du personnel de la Compagnie.

■ Un système de négociations juxtaposées

Les conventions conclues dans la métallurgie et les industries du bâtiment ont encore une autre signification puisqu'il s'agit de définir un ensemble de dispositions applicables par toutes les entreprises de ces professions. Or des discussions engagées sur la base de structures interprofessionnelles ne renvoient à aucune communauté d'intérêts économiques véritable ; aussi en élargissement le champ de la négociation de branche à des professions nécessairement très hétérogènes, le risque est grand de vider de leur contenu les accords qui peuvent être conclus à ce niveau. Sur cette base, les partenaires sociaux ne peuvent négocier qu'en s'alignant sur les avancées réalisées par le plus grand nombre des entreprises. Le résultat des discussions engagées dans le cadre de l'UIMM ou de la Fédération nationale du bâtiment doit donc être apprécié différemment selon la taille des entreprises ; si les accords signés à ce niveau peuvent être considérés par les PME comme une source de contraintes, elles constituent généralement pour les grandes firmes un minimum, acquis depuis déjà longtemps.

Pour l'UIMM qui a sur ce point une doctrine bien élaborée, l'accord d'entreprise doit être considéré comme un simple prolongement des conventions collectives qui sont signées au niveau régional : il doit porter sur des points qui ne prêtent pas à un règlement collectif ou bien codifier des conditions de travail particulières. Car engager des négociations au niveau de l'entreprise comporte toujours des risques : celui, tout d'abord, de relancer la revendication en donnant aux syndicats des moyens de pression supplémentaire ; mais aussi, celui d'ébranler l'unité du monde patronal que les instances interprofessionnelles représentent. Si cette doctrine rencontre un écho favorable auprès des PME, un bon nombre de grandes firmes s'y rallient aussi, explicitement, dans les années 1960, pour des raisons purement stratégiques. Quelques-unes d'entre elles cependant s'en écartent ouvertement en s'engageant dans une politique volontariste d'accords avec les organisations syndicales. Des accords de ce type sont signés à partir de cette période, dans les secteurs de la métallurgie les plus concentrés pour répondre aux problèmes économiques et sociaux que peuvent connaître les grandes firmes.

C'est sur ces bases qu'un système de négociation est élaboré dans les industries des métaux et du bâtiment. Il repose sur la juxtaposition des deux niveaux de négociation, la branche et l'entreprise, sans qu'il soit possible de dégager un principe quelconque d'organisation préétablie. Les négociations engagées à ces deux niveaux pourraient se poursuivre indéfiniment sans jamais interférer, si les chefs d'entreprise n'utilisaient à des fins tactiques les résultats obtenus au niveau le plus élevé pour influencer le cours des négociations, dans les entreprises.

La place qui est réservée, dans ce système de négociation, aux accords d'entreprise est importante, dans les faits, même si leur existence contredit parfois de façon flagrante les principes édictés par l'UIMM. Car les grandes entreprises, tout particulièrement font preuve dans la métallurgie, de la plus parfaite indépendance à l'égard de toute forme d'organisation patronale. Ceci explique la diversité des accords qui peuvent être signés à ce niveau :

- des accords, que l'on peut qualifier d'accords-satellites sont conclus dans un bon nombre de firmes de l'industrie de la construction mécanique lourde ; ils s'inscrivent dans le cadre fixé par les instances patronales au plus haut niveau et gardent un caractère essentiellement ponctuel, en constituant un simple prolongement des discussions ouvertes au niveau de la branche, ou en assurant le relais de la négociation de branche..
- mais certains d'entre eux, par contre, relèvent de ce que l'on a coutume d'appeler des "accords de progrès" ; c'est ainsi qu'il est réalisé des avancées importantes en matière de droit syndical chez Neyrpic, de système de retraite progressive chez Merlin Gerin, ou encore de garantie d'emploi à Creusot Loire.

3. CONCLUSION

L'effort d'organisation et de structuration du champ de la négociation collective engagé à partir de 1936, s'achève au début des années 1950 avec la conclusion de convention collective de branche. Mais la nature de ce processus et les résultats enregistrés sont différents, selon les secteurs et les branches d'activité considérés :

- il peut être déjà ancien, dans les secteurs d'activité qui ont une longue tradition de négociation avec les organisations syndicales. C'est le cas dans le verre ou le ciment qui constituent des industries dont l'identité professionnelle est déjà incontestée dès le début du siècle. Celle-ci se trouve réaffirmée à travers des structures de représentation particulières, à vocation économique et sociale, d'abord au niveau régional puis national.
- il est parfois aussi beaucoup plus récent et il subsiste alors encore de nombreuses interrogations sur le sens qu'il convient de lui donner. C'est le cas dans les industries du pétrole ou de la sidérurgie qui affirment leur autonomie à l'occasion des négociations de 1936, puis de 1950. Le processus qui est engagé à la suite des premières discussions aboutit à la mise en place de structures de négociation autonomes. Celles-ci sont constituées au niveau national dans l'industrie pétrolière, alors qu'elles gardent dans la sidérurgie une vocation spécifiquement locale.
- mais ce processus peut encore être s'expliquer par d'autres raisons, d'ordre défensif. C'est le cas en particulier dans les industries des métaux où des structures de représentation à vocation strictement sociale qui ont été constituées au début du siècle, pour faire face à la pression du mouvement ouvrier et endiguer la montée des revendications servent de cadre de négociations aux conventions collectives de branche.

L'effort d'organisation que le patronat réalise au cours de ces quelques décennies est donc variable. Il est important dans de petits secteurs d'activité qui affirment ainsi leur identité propre ; il est, par contre, beaucoup plus limité dans de grandes branches comme la métallurgie et le bâtiment. Le résultat des négociations qui s'ouvrent au début des années 1950 dans les différents secteurs ou branches d'activité en dépend, du moins en partie.

Au terme des discussions qui sont menées sur ces bases dans les sept domaines d'activité retenus pour cette analyse, le champ de la négociation collective apparaît structuré autour d'un pôle principal de discussions et d'accords : la branche. C'est à ce niveau en effet que le patronat entend garder une maîtrise de la négociation qui doit être totale, selon la doctrine développée par l'UIMM ; car l'entreprise doit rester un lieu de production "neutre", d'où le conflit

comme la négociation doivent être écartés. Mais cette affirmation reste d'ordre trop général. S'il existe effectivement du côté patronal une volonté permanente de maîtriser le développement pris à cette époque par la négociation collective, celle-ci ne se traduit pas toujours par un refus de définir un principe d'articulation entre les différents niveaux de négociation ; l'exemple du verre et du ciment le montre, même s'il reste l'exception. En outre, on peut s'interroger sur la façon dont le patronat peut acquérir une réelle maîtrise de la négociation, au niveau de la branche alors qu'il éprouve les plus grandes difficultés à s'organiser, dans certains secteurs ou branches d'activité.

Cet objectif semble effectivement présent dans la métallurgie et, dans une moindre mesure dans les industries du bâtiment ; mais il se révèle dans les deux cas difficile à atteindre en raison de l'absence de cohésion au sein du groupe patronal. Cet objectif peut prendre un sens, par contre, en s'appuyant sur un réflexe individuel de chefs d'entreprise, soucieux de conserver son autonomie. On peut estimer que cette réaction a pu jouer effectivement, dans un bon nombre d'entreprises de la métallurgie jusqu'au début des années 1960. Mais il se dessine rapidement dans cette branche, un système de négociations que nous avons qualifiées de "négociations juxtaposées", en raison du développement de la négociation d'entreprise, et faute d'une réelle cohésion du côté patronal.

On peut considérer que cet objectif est également repris par le patronat de la sidérurgie lorraine ou dans l'industrie du pétrole. Mais dans ce cas, le but poursuivi peut être atteint en raison d'une forte cohésion au sein du groupe patronal et de sa capacité à étendre par voie d'accords de branche, un maximum d'avantages. C'est sur ces bases qu'un système de négociation s'établit dans ces deux secteurs d'activité, en excluant la possibilité de tout accord d'entreprise et d'une quelconque articulation entre les différents niveaux de négociation.

Il est difficile, par contre, d'appliquer la même analyse à l'industrie du verre et du ciment, car il existe dans ces secteurs, une tradition de négociation ancienne et une volonté, affirmée par les dirigeants des plus grosses sociétés de développer une véritable politique de concertation avec les organisations syndicales. Une réelle dynamique de la négociation s'engage, dans ces deux secteurs d'activité, à partir d'un principe d'articulation des différents niveaux d'accords.

Mais vouloir acquérir la maîtrise de la négociation au niveau de la branche n'a de sens que dans un contexte particulier, de concurrence modérée et d'expansion généralisée. C'est chose faisable au début des années 1960, dans l'industrie du pétrole ou encore dans la sidérurgie ; ce n'est plus vrai une dizaine d'années plus tard en raison de l'importance des modifications intervenues en matière économique et sociale ; on assiste à cette époque, au développement des accords d'entreprise, dans un bon nombre de secteurs de la métallurgie comme dans la sidérurgie ou le pétrole. On note, par ailleurs, une certaine régression de la négociation de branche dans les petits secteurs où il s'était établi une véritable dynamique sociale. Face à ces changements, il était possible soit de définir de nouveaux principes d'articulation entre les différents niveaux de négociation, soit de tenter, mais vainement, d'endiguer le développement pris par la négociation d'entreprise ; c'est la seconde voie qui est choisie par le patronat français.

François SELLIER
(LEST-CNRS, Aix-en-Provence
Université Paris X Nanterre)

ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION ET CONSTRUCTION DES ACTEURS

Bien que dans tous les pays l'action et la négociation trouvent place dans la branche, l'entreprise ou le métier, au niveau national, régional ou local, on sait que la place dominante n'y est pas toujours la même. On sait aussi, que, selon les moments, en tout pays, le niveau dominant peut perdre du poids, la branche faire place à l'entreprise, la loi ou l'interprofession l'emporter sur les niveaux inférieurs. Il y a donc, à la fois, stabilité et instabilité du système d'action ou de négociation, ce qui revient à dire que l'acteur le plus agissant ou l'acteur dominant change de niveau selon les pays et les moments. Essayons de découvrir ce qui, dans ces systèmes, relève justement de la stabilité et de l'instabilité.

Dans les développements qui suivent, nous nous demanderons à quelles conditions on peut parler de règles relativement stables d'action, de négociation et d'articulation. La réunion, dans l'analyse, de l'action et de la négociation se fonde sur l'idée que les deux sont étroitement liées, que la négociation est une forme de l'action. Certes, la négociation à froid, institutionnalisée, n'obéit pas aux mêmes lois que la négociation conflictuelle. La première implique que les acteurs reconnaissent des règles alors que la seconde repose plutôt sur les circonstances de l'évolution des rapports de force. Mais, dans les deux cas, la négociation est un affrontement d'acteurs qui tiennent leur légitimité, leur autorité, leur force, à la fois des circonstances - de la conjoncture économique ou politique - et des caractéristiques plus stables qui distinguent entre eux les systèmes sociaux.

1. LES CHAMPS DE L'ACTION COLLECTIVE

Évoquons à ce sujet les différences concernant la localisation du conflit et de la négociation en France et en Allemagne. S'il est vrai que la branche semble être, dans les deux pays, le niveau principal de négociation, cette catégorie est loin de représenter une notion claire. Il convient de la relativiser. Pour la France, comme l'écrit G. Adam : *"Au total, du point de vue de la négociation, la répartition des secteurs relève de l'empirisme le plus total. Il semble impossible de trouver une logique qui l'inspire... La négociation s'organise aussi bien autour de*

*vastes ensembles sans aucune unité (ni économique, ni sociale) que de "micro branches" regroupant quelques entreprises aux faibles effectifs... Le morcellement est parfois extrême..."*¹

Cet émiettement ne freine pas la naissance des organisations catégorielles dont les "coordinations" sont un des aspects : "la prégnance de l'action catégorielle marque une mutation fondamentale de la dynamique sociale... La défense des droits acquis constituait le ressort majeur des mobilisations syndicales, notamment à la CGT et à FO. Cette logique a abouti à marginaliser les grandes confédérations représentatives au profit d'une kyrielle émiétée de syndicats catégoriels, globalement sans importance mais déterminants sur le terrain, là où la mobilisation est effectivement possible" et de citer les roulants de la SNCF, les conducteurs de rame du RER ou les agents de réparation des ateliers du métro, les pilotes, les mécaniciens naviguant, les stewards et hôtesses des compagnies aériennes. A la RATP où les syndicats sont demeurés dispersés lors de la grève de fin 1988, la direction a dû négocier avec 16 organisations différentes (G. Adam, *La Croix*, 13-489). Paradoxalement cette évolution coïncide avec celle où les fédérations syndicales tentent de se renforcer en se regroupant selon le critère de la proximité des problèmes.

A cet émiettement de l'action et de la négociation, correspond en Allemagne une structure globalisante, même si la négociation est plus dispersée que n'en donnent l'impression les seules 17 grandes fédérations syndicales. Dépendant de l'IG Métal, on a une négociation de la sidérurgie, des industries métallurgiques (y compris les fonderies) et de l'artisanat des métaux (*Metallhandwerk*) (le "*Handwerk*") rassemblant en fait des entreprises de taille importante) avec des négociations particulières pour l'artisanat de la mécanique, de l'industrie et de l'artisanat du chauffage, de l'artisanat de l'installation électrique. Certes, là aussi, les traditions et les circonstances marquent les limites des champs de la négociation, mais les groupements correspondent pour l'essentiel d'une part à une logique des métiers et d'autre part à la distinction allemande caractéristique entre Industrie et *Handwerk*, l'institution du "*Handwerk*" fondant des regroupements dans des domaines où en France, les particularités des marchés ou le hasard des circonstances incitent à la diversification (le jouet, la voiture d'enfant, le matériel de camping, etc...).

En France, on compte dans le commerce une trentaine de conventions nationales (G. ADAM, p. 51) et la tendance est à la constitution de groupements spécifiques pour la grande distribution en hyper et supermarchés. En Allemagne, si la boucherie (*Fleischerhandwerk*) a sa propre négociation, le commerce ne se distingue que par le gros et le détail. En outre, alors qu'en France le syndicalisme, particulièrement dans ce secteur, semble incapable de réaliser une mobilisation pour les enjeux les plus importants de ce secteur (les salariés, l'organisation du temps de travail), le syndicat allemand du commerce a pu déclencher, en juin 1990, cinq semaines de grève, auxquelles ont pris part les 3/5 des adhérents, sur les problèmes de temps de travail et de salaire, obtenant par exemple le principe de la fermeture des magasins à 18 h 30 et la réduction du temps de travail à 37,5 heures avec maintien du salaire.

A la notion de branche, il convient donc de substituer celle d'acteur collectif à la négociation. Il apparaît alors que les espaces de l'action collective sont plus indéterminés en France qu'en Allemagne où la structure des syndicats de salariés d'une part, la distinction entre industrie et *handwerk* d'autre part, jouent un rôle essentiel pour localiser la négociation et le conflit.

La localisation du conflit -de la négociation conflictuelle par opposition à la négociation institutionnelle- ne se réalise pas non plus de la même manière. Dans la mesure où le conflit

1 G. Adam, *La négociation collective en France, Éléments de diagnostic*, CNAM, ministère du Travail, 1978.

est moins institutionnalisé que la négociation, 11 révèle l'existence de facteurs plus sociologiques que juridiques dans la constitution des acteurs collectifs, et il montre dans quelle mesure les institutions - les cadres de l'action - sont plus ou moins cohérents avec les forces qui la déterminent. Déjà l'émiettement de la négociation institutionnelle en France tend à montrer que la règle de la négociation de branche rencontre des résistances. Elle vérifie cette "tendance de chaque acteur à conquérir une autonomie" (J.D. Reynaud, Règles, p. 102) dont parle l'auteur à propos de la fonction publique française où il voit le signe d'une "professionnalisation à la française". Mais la localisation du conflit signale encore mieux l'adéquation ou l'inadéquation de règles par rapport aux forces qui animent la formation des acteurs collectifs. En Allemagne, les clauses de paix sociale interdisent la grève dans la branche pendant la période de validité de la convention collective. Dans l'entreprise, le *Betriebsrat* est un partenaire pacifique. Or, si les "grèves sauvages" d'industrie ou d'entreprise ne sont certes pas exclues, c'est bien au niveau de la branche -de l'acteur collectif de la convention- que se décide la confrontation : la grève est essentiellement un phénomène d'industrie. Or, il ne s'agit pas simplement d'une soumission à l'application des règles juridiques, il s'agit d'avantage d'une situation où la localisation du conflit est déterminée par la configuration des rapports sociaux dans l'entreprise et dans la société. Il est vrai, en effet, que les règles de la négociation et de la conflictualité donnent elles-mêmes à la branche une sorte de monopole comme unité de négociation. Mais il faut se demander pourquoi ces règles tiennent, la combativité des ouvriers allemands n'étant certes pas inférieure à celle des ouvriers français. Pourquoi résistent-elles même aux tentatives qui se manifestèrent dans les années 50 à l'IG *Métal*, de rapprocher la négociation de l'entreprise par l'intermédiaire des délégués syndicaux ?

On a pu parler dans le cas de l'Allemagne, d'une double allégeance des salariés à la fois à l'entreprise et au syndicat. Le fondement de cette double allégeance c'est d'une part le lien, dans l'entreprise, entre gestion sociale et gestion technique, qu'illustre le rôle de contremaître, ouvrier qualifié parmi les ouvriers qualifiés, doté d'une autorité sociale que lui confèrent sa formation technique et son rôle dans un espace de travail homogénéisé par la communauté de l'apprentissage qui déborde le contremaître pour aller jusqu'à l'ingénieur gradué. Il est à la fois tout naturellement représentant de l'autorité d'entreprise tout autant que de la communauté des "*Facharbeiter*". C'est, d'autre part, pour les syndicats d'industrie, leur orientation ouvrière et industrielle, fondée sur le prestige de la fonction industrielle dans la société et sur la domination, dans les syndicats ouvriers, de ce "*Facharbeiter*" qui en constitue la base, à tel point qu'on pourrait même trouver là un type particulier d'articulation, illustrée par cette réponse que fait un ouvrier à un enquêteur de l'équipe Kernschuman qui posait la question du rôle de l'IG *Métal* dans une usine et qui lui répondait : "IG *Métal*, c'est nous". Quant à la co-détermination dans l'entreprise, qui règle paritairement les problèmes de la gestion sociale courante, elle est elle-même fondée sur ce lien étroit entre gestion sociale et gestion technique. Ce n'est pas l'institution juridique qui entraîne la réduction de l'opposition, mais celle-ci qui permet son fonctionnement.

L'autorité des syndicats d'industrie qui leur permet de garder la haute main sur le niveau de négociation est donc le produit de rapports sociaux concrets, qui paraissent assez spécifiques de la situation allemande.

Dans le cas français, la branche est comme prise en sandwich entre le niveau interprofessionnel dont dépend le salaire minimum, base de la structure salariale et l'entreprise, base de négociation sur les classements des ouvriers dans la grille, ce qui donne à la direction du personnel une place essentielle puisque c'est vers elle que remontent tous les conflits et spécialement les conflits de rémunération, dans une organisation où gestion technique et

gestion sociale sont soigneusement distinguées : l'objectif est d'éviter aux responsables techniques l'épreuve du conflit ("*il faut éviter de faire fusiller les chefs*"). Quant à l'autorité des syndicats sur leurs membres on en connaît la faiblesse, dans un système où la grève est précisément le moyen normal de faire parvenir le conflit au sommet dont dépendent les décisions. Il résulte de cette situation que le niveau de la branche est singulièrement dévalorisé, que la négociation à ce niveau intéresse plus les fonctionnaires syndicaux que les militants et les militants que les travailleurs ordinaires.

La forme indéterminée de l'acteur collectif dans la négociation sociale en France y relativise la notion de branche et souligne son instabilité. Le champ professionnel des conventions collectives dépend alors des circonstances, de l'histoire, des personnalités. Les branches conventionnelles étroites à fort impact technico-économique (le pétrole, la sidérurgie, le verre, le ciment, etc...) sont le produit de quelques entreprises dominantes qui en font leur affaire (l'exemple du ciment, avec *Demonque*, étudié par F. Lozier). Les branches conventionnelles larges, spécialisées dans les problèmes sociaux ont un rapport lâche avec leurs membres et sont soumises, au gré des circonstances, à des crises de retrait (la chimie, étudiée par A. Jobert et P. Rozenblatt, le bâtiment et les travaux publics étudié par M. Campinos-Dubernet et M. Tallard). On l'a remarqué, la détermination des champs conventionnels dépend davantage en France des employeurs que des syndicats : "*dans les faits ce sont les organisations patronales et elles seules qui tranchent, les syndicats n'ayant au départ et au cours d'une négociation, que peu de moyens pour faire prévaloir leur point de vue*" (Jobert-Rozenblatt : Histoire de la construction d'un champ conventionnel : la chimie). S'y ajoute le rôle, direct ou indirect, de l'Etat, spécialement par la voie des systèmes de classification : "*la structuration interne du champ du BTP est marquée par la parité introduite pour la première fois dans (la) NAE (Nomenclature des Activités Économiques) directement issue des comités d'organisation de 1941 entre le bâtiment et les travaux publics*" (M. Campinos - M. Tallard, Du métier à la branche dans le BTP : constitution d'une branche moderne ou mise en cause d'une cohérence), non sans que ré-émergent les métiers et les petites entreprises artisanales. Ce qui ressort de ces observations, c'est que les évolutions techniques, économiques et commerciales tendent à déstructurer constamment les organisations, ou à les affaiblir, ce qui est cohérent avec la domination des employeurs dans la détermination des champs professionnels. On retrouve bien là la pertinence des remarques de J.D. Reynaud sur l'instabilité des systèmes sociaux.

Cependant, cette instabilité n'est-elle pas une caractéristique du cas français ?

Dans une large enquête sur les conventions collectives et les accords d'entreprise, réalisée par l'Institut de recherche économique du DBG (WSI) sur les clauses relatives à la durée du travail et à son aménagement, 71 branches conventionnelles sont répertoriées qui couvrent tous les secteurs économiques. Les unes (40) donnent lieu à des négociations régionales, 31 à des négociations nationales (les conventions d'ouvriers étant alors plus souvent nationales que les conventions d'employés). Dans la plupart des cas, les conventions nationales couvrent des secteurs étroits, à forte homogénéité économique (la chimie faisant exception, mais le pétrole en est séparé et a aussi une convention nationale). Les branches larges, économiquement hétérogènes, ont des conventions régionales : c'est le cas du "*Metal*" (mais la sidérurgie a aussi des conventions régionales), du **bâtiment**, de l'industrie **textile**, des industries **alimentaires** (bien que plusieurs conventions particulières relevant de cette industrie aient une structure régionale), du commerce (de détail, de gros), de l'agriculture. Bien que cette classification comporte des exceptions, on peut dire, semble-t-il, qu'elle répond à une certaine logique économique : les branches très diversifiées mais rassemblées dans un syndicalisme ouvrier

puissant, négocient en s'adaptant aux caractéristiques de l'industrie dans la région. Les secteurs économiquement homogènes sont soumis à des règles unifiées au plan national.

On note d'une part le nombre relativement faible de champs conventionnels, d'autre part leur répartition selon une logique économique et syndicale. On peut en effet penser que les syndicats, à cause même de leur force, ont une influence sur la détermination des champs et sont capables de résister aux tendances à l'émiettement. L'objectif est, dans chaque cas, nationalement ou régionalement, de conserver la capacité de grèves massives, arme principale accordée par la loi à l'occasion du renouvellement des conventions. Ce qui détermine, ici, le champ professionnel, c'est le champ de l'action syndicale. Elle est fondée certes sur la loi mais aussi, on l'a noté, sur la force du lien entre les salariés et leurs syndicats, qu'entretient l'institution de l'apprentissage, non sans que les syndicats n'apportent beaucoup de soins à maintenir par des moyens organisationnels la solidité de ce lien. W. Streek souligne à ce propos les efforts d'adaptation des syndicats pour contrôler les conseils d'entreprise (abandon du système des sections syndicales et pénétration des militants dans les conseils) ou pour pallier le déclin des organes locaux (transfert de leurs fonctions politiques aux militants d'entreprise et de leurs fonctions administratives au niveau régional) (*Organizational consequences of corporatist cooperation in West German labor unions*, Berlin, 1978). La force de l'acteur syndical semble donc introduire une certaine stabilité des règles de détermination du champ conventionnel. L'articulation entre les niveaux est aussi plus claire et plus stable, dans la mesure même où l'identité des acteurs l'est aussi. Dans l'enquête du WSI citée plus haut, par exemple, les problèmes soulevés par la rémunération des heures supplémentaires, sont généralement soumis à l'accord du conseil ouvrier.

Il ne faudrait pas, pourtant, opposer trop radicalement, la structuration du champ conventionnel dans les deux pays. On retrouve en effet les traces d'un même système de division entre secteurs larges, hétérogènes et secteurs étroits, économiquement plus homogènes : le verre creux, le ciment, le pétrole, les assurances, la banque, champs étroits à niveau national, d'un côté, le Métal, la Chimie, le Bâtiment, champs larges à niveau indéterminé, de l'autre. Même si la tendance au fractionnement est caractéristique du cas français, il semble bien qu'une loi de détermination des champs soit présente dans les deux cas. Elle entraîne une certaine stabilité des règles de leur constitution.

2. L'ARTICULATION BRANCHE-ENTREPRISE

Il est incontestable que la négociation au niveau de l'entreprise, quel que soit l'émiettement de la négociation de branche, demeure non seulement la règle mais aussi la pièce principale du système français.

2.1. Les salaires

Examinons, dans le domaine de la politique salariale des syndicats, comment elle s'articule avec l'action ou la négociation d'entreprise. Nous relirons à ce sujet l'enquête de Reynaud, Bernoux et Lavorel (RBL) (*Sociologie du Travail*, 1966-4, *Revue Française des Affaires Sociales*, 1966, 2), dans ses développements sur les attitudes des militants, responsables syndicaux, dans la métallurgie et la chimie. On sait que dans la première, les accords sont régionaux et portent sur des *minima* en chiffre absolu, alors qu'ils sont nationaux dans la

chimie et portent sur des *minima* en chiffre absolu et sur des taux d'augmentation ("sur les réels") ; c'est un des aspects de ce que les auteurs appellent le cadre d'action, qualifié, pour les métaux de "dispersé" et de "concentré" pour la chimie. Nous examinerons seulement les réponses à la question sur l'utilité des accords pour les salaires les plus bas, telle que se la représentent les militants. Pour les trois organisations, la différence entre les deux branches est très inégale : quasiment nulle pour la CGT, très favorable à la chimie pour la CFDT qui dévalorise tout à fait les accords des métaux, favorable aussi à FO mais parce qu'elle valorise considérablement les accords de la chimie, en raison de l'obtention d'une garantie des ressources qu'elle apprécie alors que les autres syndicats la critiquent. Pour la CGT, les accords n'ont à régler que les minima mais les salaires réels relèvent de l'action dans l'entreprise. Pour elle, la différence entre le cadre d'action de la chimie et des métaux est donc secondaire : *"dans la mesure où l'accord est efficace, il risque aussi de "démobiliser" les salariés, ce qui est grave s'il ne les satisfait que très partiellement. Le danger sera ainsi d'autant plus grand pour un syndicat (surtout à la CFDT) qu'il se sentira plus engagé par l'accord, d'autant moins grand (surtout à la CGT) qu'il y verra surtout un appui pour l'action". Cependant "c'est tout particulièrement dans la Chimie que les trois fédérations tiennent à prolonger l'accord par des barèmes de salariés garantis dans les entreprises et, pour toutes les trois, il ne s'agit pas d'une simple application mais bien d'un moyen d'action qui permette de transformer par contrecoup les accords eux-mêmes..."* Malgré l'accord interfédéral, la revendication des barèmes garantis a peut-être un sens différent selon les confédérations : *"pour les unes, c'est seulement une forme nouvelle et plus efficace de l'action d'entreprise ; pour les autres, un moyen d'aboutir à une négociation plus rigoureuse et plus contraignante.*

C'est l'occasion, pour les auteurs, d'opposer l'accord-point d'appui à l'accord-institution : pour la CGT, *"l'action a priorité sur la négociation... Le primat de l'action n'a pas pour effet de diminuer l'importance de la négociation, encore moins de la faire négliger ; mais bien la subordonner"*. Pour la CFDT *"la logique de l'engagement contractuel veut au contraire que les règles soient (ou en tous cas deviennent) des institutions, même si le pouvoir est nécessaire pour les maintenir"*. Cette articulation entre négociation institutionnelle et négociation conflictuelle (d'entreprise), et l'appréciation diverse à cet égard des confédérations apparaissent aussi dans la réponse des militants à la question sur l'efficacité comparée, pour défendre les salaires, de l'action d'entreprise ou de l'action au niveau régional ou national : les pourcentages de réponse en faveur de l'action d'entreprise se répartissent ainsi :

	Chimie	Métaux
CGT	73	80
CFDT	63	66

Certes, partout *"une forte majorité croit à l'efficacité de l'action d'entreprise, mais pas exactement dans le même sens : d'une part elle peut signifier une préférence pour une action plus dispersée ou plus souple ; de l'autre, un effort pour prolonger l'accord ou pour trouver un autre terrain de négociation"*.

Ces remarques mettent l'accent sur deux types d'articulation, conflictuelle ou institutionnelle, qui caractérisent deux types de syndicalisme, l'une et l'autre se fondant cependant sur le fait

que dans les deux cas et à l'époque considérée, "les décisions les plus importantes se prennent dans l'entreprise" même si c'est souvent par des décisions unilatérales de la direction.

Malgré cette relative dévalorisation de l'accord de branche, on y tient beaucoup de tous côtés. Il importe que l'action d'entreprise prenne appui sur lui. C'est la confirmation, pour la négociation conflictuelle, de l'efficacité de l'articulation soulignée par A. Chouraqui et A.M. Gautier lorsqu'ils comparent les accords "directs", les accords centraux et les accords "liés", les plus efficaces.

Mais cette stratégie syndicale ne correspond elle pas à une stratégie complémentaire des organisations d'employeurs pour lesquelles un des principes fondamentaux est l'autonomie de l'entreprise, du moins en matière salariale, ce qui implique d'ailleurs qu'il faille parfois distinguer, pour notre analyse, la question des salaires et celle dite des "clauses générales".

Cependant, ce principe de l'autonomie des entreprises rencontre, dans son application, un obstacle bien connu : il faut éviter les débordements, assurer une certaine cohésion. Comment ces deux objectifs se combinent-ils, puisque dans un cas ils impliquent prolongement et articulation, et qu'ils l'excluent dans l'autre ?

Quant aux salaires, le problème de la dérive des salaires (le "*wage drift*") affecte tous les systèmes fondés sur la négociation collective centralisée. (C'est en Suède, semble-t-il, que l'expression est née). Elle se manifeste évidemment en période de marché du travail tendu. C'est dans ces moments que les organisations d'employeurs sont le plus soucieuses de cohésion, le plus attentives à ce que les conventions suivent de près les mouvements d'entreprise de façon que ne soit pas rendues nécessaires par des ajustements tardifs, des hausses conventionnelles de rattrapage tellement fortes qu'elles engendrent un choc en retour dans les entreprises. L'articulation, si on peut ici employer ce terme, a alors lieu du bas vers le haut. Il semble d'ailleurs que les syndicats ont le même souci que les employeurs de ne pas dévaloriser l'outil conventionnel : ce sont eux qui réclament généralement la remise à jour des conventions dans la mesure même où elles sont le signe de leur efficacité.

L'articulation n'a pas seulement lieu entre conventions et entreprises, un facteur nouveau est intervenu depuis les années 60 : les politiques nationales de salaire.

Même en période de bonne conjoncture, les objectifs des organisations patronales et des entreprises peuvent être influencés par les directives gouvernementales. C'est l'hypothèse que pense pouvoir présenter Jacques Dupont (*RFT*, 1976) en comparant l'évolution des différences entre taux des hausses conventionnelles et taux des hausses des salaires effectifs entre 1960 et 1966 (convergence de ces deux taux à 5,5 %) : "*beaucoup plus qu'en 1962, où les majorations conventionnelles étaient remises en cause au niveau des entreprises, il semble que, dès 1964, et surtout en 1966, les employeurs se soient référés, tant pour les négociations collectives de branche ou de région que pour leur politique salariale d'entreprise, aux mêmes données de base. Or 1966 est la première année du Ve Plan qui, dans les indications relatives de la croissance en valeur, retient comme souhaitable une progression annuelle des revenus salariaux de l'ordre de 30 par an, correspondant, compte tenu d'une hausse moyenne des prix de 2,5 % chaque année*". On peut en effet se demander si les débats autour du rapport Toutée (mars 1964) sur les entreprises du secteur public n'ont pas entraîné une prise de conscience -chez les employeurs, mais peut être aussi chez les travailleurs- du rôle des salaires dans les grands équilibres. L'auteur note d'ailleurs qu'en 1966, le gouvernement avait autorisé, dans les quatre entreprises soumises à la procédure Toutée, des majorations de la masse salariale de l'ordre de 5 %. Il en conclut : "*si ce comportement nouveau se confirmait... il entraînerait un déplacement du centre*

de gravité de la négociation... vers les centres de décision économique les plus élevés... La stratégie syndicale s'en trouverait totalement modifiée".

Mise à part la période des grands déséquilibres liés aux deux chocs pétroliers, on peut penser que le rôle des "directives" a en effet changé les comportements des employeurs qui accordent désormais plus d'autorité à leurs organisations et plus d'attention aux directives gouvernementales.

C'est bien ce que constatent aussi F. Ginsbourger et Y. Potel (les pratiques de la négociation de branche) : "*On constate, surtout après la sortie du blocage de 1982, une véritable **indexation** des augmentations conventionnelles (négociées ou non) sur les directives gouvernementales... Aussi, les minima conventionnels... sont de plus en plus tributaires de normes élaborées en dehors de la branche (directives, SMIC)... et il est frappant de constater l'homogénéisation des niveaux de salaire de base dans les entreprises que nous avons étudiées... La référence à la norme salariale de branche paraît donc plus forte que jamais alors même que cette norme est de moins en moins le produit d'un accord négocié tant au niveau de la branche que de l'entreprise*". (p. 263), texte qui confirme la justesse, dans une période conjoncturelle différente, de l'hypothèse de "convergence" de Jacques Dupont. Mais faut-il en déduire un changement profond de comportements, voire un changement des valeurs relatives à la relation entre autonomie de l'entreprise et "intérêt général". C'est douteux tant du point de vue des employeurs que des syndicats. En effet, le chômage² a réduit les capacités d'action des salariés dans les entreprises, chômage dont le mouvement a commencé de s'accélérer en 1966. La dépendance croissante à l'égard du commerce international a pu aussi exercer une forte pression sur les entreprises. Quoi qu'il en soit, la plus forte autorité des organisations d'employeurs sur leurs membres entraîne une plus grande autorité des conventions et une moindre intensité des glissements, qu'ils se produisent par l'action ou la négociation. On aboutit donc à une plus grande centralisation de la politique des salaires.

■ Le paradoxe de la centralisation et de l'autonomie

N'est-il pas alors paradoxal de constater de la part de ces mêmes organisations, et d'abord au CNPF, une tendance à encourager l'autonomie des entreprises "*de minimiser le rôle des négociations de branche, à abandonner les "consignes chiffrées" ? "Dans la plupart des branches, d l'instar de l'UIMM, il n'y a eu (en 1987) aucune consigne chiffrée émanant de l'échelon central et les entreprises ont retrouvé leur entière autonomie pour la gestion de leurs salaires réels" (l'année Métallurgique, 1987, UIMM, 1988, p. 32). On peut certes penser que s'il n'y a eu "aucune consigne chiffrée" publiquement déclarée, dans la "recommandation salariale" (qui elle, demeure), des ententes expresses ou tacites ont pu avoir lieu à ce sujet entre les pouvoirs publics et le CNPF, entre les organisations patronales et les entreprises, via leurs relais régionaux. D'une part, en effet, le gouvernement a émis une directive de 3 % à l'égard des entreprises du secteur public. D'autre part, tous chefs de hausse confondus (augmentation générale, mesures d'individualisation, jeu des primes d'ancienneté) la plupart des entreprises ont visé à ne pas dépasser, pour 1987, un taux d'augmentation de 3 % déclare l'Année Métallurgique, en ajoutant : "bien entendu, sur ces bases, les accords de salaires sont restés relativement rares, sans que, pour autant, on ait enregistré beaucoup de conflits ayant les salaires pour origine, sauf dans les entreprises n'ayant pas su suffisamment expliquer les*

2 Une étude de l'OCDE : *The "puzzle" of wage moderation, in the 1980* par Pierre Poret, attribue la modération des salaires, d'une part au niveau du chômage, d'autre part, pour la France, aux contraintes monétaires liées au système européen des taux de change.

raisons de leur rigueur salariale, ou bien dans certaines d'entre elles dont les résultats, particulièrement bons, ont incité le personnel à réclamer une amélioration de la situation". Quant à l'individualisation elle doit être prudente "pas trop poussée", "s'accompagner de procédures limitant au maximum les risques d'arbitraire, procédures qui devront être clairement connues de tous et dont la mise en place devra être précédée, lorsque le contexte s'y prêtera, d'une explication paritaire lors de la négociation annuelle sur les salaires".

Ainsi, la centralisation des politiques de salaires peut se combiner à une politique d'autonomie des entreprises lorsque le climat politique et social amoindrit la combativité et que les contraintes économiques entraînent "un comportement responsable des chefs d'entreprise", lui même, peut être, modifié plus profondément sur la longue période par la prise de conscience, aidée par la concurrence internationale et les contraintes monétaires de l'équilibre économique global, sans qu'il soit exclu que cette prise de conscience ait également agi sur les syndicats et les salariés eux-mêmes. Mais dans ce cas s'agit-il d'une modification durable des acteurs, ou d'une adaptation de leur comportement aux circonstances ? Pour que la modification soit durable, il ne suffit sans doute pas que les "valeurs" changent, il faudrait aussi que s'établisse leur fondement : les facteurs externes : la dépendance internationale ; plus profondément, les facteurs internes : pour que la "conscience d'entreprise" se développe chez les salariés, la crainte du chômage est un fâcheux pis aller, sa condition de fond, c'est une plus grande légitimation de l'entreprise, dépendante des rapports sociaux qui la construisent, ce que le Japon des grandes entreprises obtient par la garantie d'emploi, l'Allemagne par la combinaison d'une forte autonomie des travailleurs (liée à leur type de qualification) et de leur capacité de contrôle (par le conseil ouvrier) sur la politique du personnel.

■ Stabilité - instabilité

Comment conclure sur la stabilité ou l'instabilité des règles en matière de négociation salariale et de son articulation entre les niveaux. S'il est une règle stable, en France, c'est bien celle de la détermination nationale du SMIG malgré le changement de ses définitions et de ses modes d'évolution, règle d'ailleurs paradoxale dans la mesure où les syndicats sont très attachés tout en insistant d'autre part sur la priorité de la négociation (encore, reconnaissons le, que cet attachement dépende des rapports de force politique : lorsqu'ils sont favorables, on préfère souvent la loi !). En Allemagne, au contraire, le principe de l'autonomie des partenaires sociaux n'est jamais violée dans ce domaine. On pourrait pourtant penser que l'autorité des syndicats y gagnerait s'ils se réservaient la négociation sur la fixation des salaires alors que, tant pour le SMIG que pour les "minima" de branche, elle leur échappe complètement, comme le montrent les nombreux cas où ces minima sont inférieurs au SMIG ainsi que l'amplitude des écarts entre "mini et réels". La stabilité de la règle s'explique sans doute ici par la force relative de l'acteur à ses divers niveaux : doutant d'obtenir des résultats convaincants, au niveau national, les syndicats choisissent, se fondant sur l'action politique, de laisser la responsabilité aux pouvoirs publics. Le SMIG est alors le point d'appui sur la base duquel, relayées par les hausses des mini de branche, pourront se déployer les actions d'entreprise. La règle d'abandon à l'Etat du problème du salaire minimum est donc le résultat de la structure de l'acteur syndical, politiquement fort au sommet où il utilise l'arme des actions de masse, fort économiquement dans l'entreprise, où les luttes dispersées produisent toujours quelques percées significatives. Dans les pays où ce type de structure n'existe pas, on aura une règle différente.

2.2. Salaires et clauses générales : trois types d'articulation

Les problèmes de l'aménagement du temps de travail ont introduit un élément nouveau, paradoxalement lié aux possibilités de dérogation ouvertes par les lois. L'abondance des travaux en ce domaine nous dispense d'en parler si ce n'est pour souligner que cette articulation négative qui connaît un grand succès, a permis, avec le développement des formes de travail en équipe en continu, un meilleur taux d'utilisation des équipements, comme le constatent depuis plusieurs années, les bilans de la convention collective. Il faut souligner cette fonctionnalité économique de la négociation collective, regretter aussi, comme le constatent aussi les "bilans" que les "contreparties" aux dérogations, bien qu'en progrès, restent déficientes.

Le problème général de la combinaison des accords de branche et des accords d'entreprise a fait l'objet de nombreux travaux. Référons-nous d'abord à l'étude de M.F. Lozier (décisions individuelles et action collective) qui distingue les groupes où les deux types de négociation s'excluent tout en se partageant les domaines (sidérurgie-pétrole) : salaires et durée du travail sont réservés à la négociation de secteur, dont la légitimité est assurée par son caractère régulier et relativement avantageux. La négociation d'entreprise, rendue nécessaire par la combativité des syndicats, comporte tantôt des "accords relais" qui reproduisent à l'identique d'un bassin à l'autre les textes conventionnels signés dans la région-*leader* (Lorraine), tantôt des accords satellites qui portent sur des avantages ponctuels salariaux (primes) ou non salariaux (droit syndical, protection sociale) mais assez spécifiques à l'entreprise pour en prévenir la diffusion, du moins en l'absence de graves conflits. Ce type de combinaison se rapporte à une situation où l'acteur patronal et l'acteur syndical sont puissants mais où la division affaiblit l'acteur syndical.

Le verre et le ciment offrent un second type de situation où l'acteur syndical, qui ne subit plus cet inconvénient (la CGT pratiquant seule une politique revendicative réaliste) et où existent de longues traditions de négociation parfois renforcées par le métier : là, aucun domaine n'est strictement réservé à l'accord de branche ni aucune limite à l'accord d'entreprise. C'est là que mensualisation et classifications ont été pour la première fois traitées, entraînant dans le secteur, diffusion entre les entreprises, puis, plus lentement dans la branche.

Enfin le troisième type correspond aux branches larges (la chimie, la métallurgie) où, pour le patronat, plus on est (hétérogénéité des firmes) mieux on résiste (M.F. Lozier reprend à ce propos la catégorie de M. Olson de "groupe inclusif"). *"La négociation de branche est détachée de toute base économique significative. La discussion procède alors selon une règle d'alignement par uniformisation des avantages acquis dans la majorité des entreprises, en les adaptant aux possibilités des firmes les plus mal placées sur le marché"*. L'articulation d'entreprise est de pure application, ou adaptation selon le principe d'autonomie, limité par le contrôle -autant que possible des débordements, certains secteurs particuliers (la machine-outil, le matériel d'équipement électrique et mécanique lourd) prenant parfois plus de distance que d'autres à l'égard de la convention. On retrouve alors les "accords satellites", qui répondent au souci de certains dirigeants d'ouvrir le débat dans leurs entreprises sur des enjeux qui n'ont pas trouvé de solution au niveau national tout en retardant autant que possible l'aboutissement (4e semaine, prime d'ancienneté, délai de carence) et apparemment des **"accords de progrès"** qui manifestent la plus forte autonomie de l'entreprise (section syndicale, chez Neyrpic en 1961).

Cependant, l'intérêt, pour un secteur, d'appartenir à une branche large, du moins s'il n'est pas trop spécifique (cf. les problèmes de durée du travail dans le secteur du commerce et dans celui

du transport des produits chimiques) qui ont motivé le retrait de la convention de la chimie) c'est de bénéficier d'un ensemble de règles qui tirent leur légitimité de leur caractère national (les syndicats revendiquant d'ailleurs toujours ce niveau). C'est le cas de la parachimie, étudié par Jobert Rozenblatt, dont l'organisation (une commission qui fonctionne plus comme un lieu de rencontre que comme un syndicat) a pour rôle de faire valoir ses objectifs à l'UIC. A propos de la négociation sur la durée du travail : "il n'était pas question pour nous d'accepter de négocier deux fois : une fois dans la branche et une fois dans l'entreprise. C'est pourquoi nous avons imposé un traitement particulier pour la parachimie à l'intérieur même de l'accord, nous dispensant de la négociation dans l'entreprise" (Réflexion sur une possible diversification des lieux et des formes de la négociation collective, Connexions, 50, 1987-2).

Les observations et l'analyse de François Lagandre (*Les régulations de la négociation collective*, chap. V) confirment l'existence d'une relation entre types d'acteurs et type d'articulation, lorsqu'il écrit : "Au niveau des branches professionnelles ; la faiblesse de la représentation syndicale dans la plupart des petites entreprises conduit souvent les négociateurs syndicaux à renforcer le contenu des accords parce qu'ils savaient d'expérience qu'ils deviendraient la norme dans les lieux où ils n'étaient pas représentés (cas d'articulation nulle)... Les réactions à certains accords sont liées à la structure même des branches: lorsque les très grandes entreprises y prédominent, le contenu de l'accord professionnel n'a qu'une importance limitée : le plus souvent, il ne sert que de point d'appui à négociation d'entreprise. Par contre, dans les branches très dispersées, c'est au niveau professionnel que peuvent être espérées les percées les plus significatives".

Toutes les observations semblent bien montrer que les règles de l'articulation, pour variables qu'elles soient, ont dans chaque type de situation une certaine stabilité. C'est la structure des acteurs qui les détermine.

3. CONCLUSION : ARTICULATION, TYPES D'ORGANISATION, TYPES D'ACTEURS

L'alliance d'une centralisation de la négociation (spécialement sur les salaires) et d'une autonomie de l'entreprise, est en principe le cadre idéal pour l'articulation des négociations entre la branche et l'entreprise : celle-ci adaptant les normes de branche pour en fixer les modalités (primes "individualisation", avantages annexes, voire... dérogations). C'est bien ce que suggère -avec prudence- l'UIMM, en parlant, à propos de l'individualisation de "procédures limitant au maximum l'arbitraire" ou "d'explication paritaire lors de la négociation annuelle sur les salaires". Mais ce problème du lien entre négociation de branche et d'entreprise n'est-il pas posé en des termes trop simples, voire trop juridiques, comme si l'application d'une norme supérieure à un échelon inférieur s'opérait selon une logique hiérarchique (autorité résiduelle de l'échelon inférieur) dans un ensemble homogène. Or, le pouvoir d'autonomie, la capacité d'action, d'exécution de l'entreprise sont évidemment beaucoup plus grands que ceux que détiennent les organisations signataires de branche. Le danger d'analyse dans les relations professionnelles de la notion d'articulation vient de ce qu'elle évoque les relations entre la loi et le contrat privé, la dépendance de celui-ci reposant sur l'appareil législatif, judiciaire et d'exécution de l'Etat. Dans les relations juridiques individuelles, civiles ou pénales, le pouvoir décroît du sommet vers la base. Dans les relations professionnelles, c'est l'inverse... C'est d'ailleurs pourquoi on pourrait soutenir que dans bien des cas, l'articulation se réalise du bas

vers le haut (c'est souvent dans les entreprises que germent les initiatives et les changements de règles). En outre, le milieu où se réalise l'articulation n'est pas homogène : le pouvoir s'exerce différemment selon les entreprises, par exemple selon le degré de reconnaissance du syndicat ou du comité (cf. à ce sujet, l'enquête de Bachy, Dupuy, Martin : Représentation et négociation dans l'entreprise). Ce caractère de l'articulation dans les relations professionnelles apparaît particulièrement lorsqu'on oppose, avec Dominique Eustache (Industrialisation des salaires et flexibilité, *Travail et Emploi*, 1986, n 29) les entreprises à gestion "bureaucratique" aux entreprises à gestion "individualisée", dans son enquête (1981) sur les ouvriers de production de vingt établissements de l'industrie chimique :

Dans le mode de gestion bureaucratique (caractérisé en particulier par la stricte correspondance "poste-coefficient-salaire"), où "la gestion des revendications et des conflits" (essentiellement de classification) est en étroite interdépendance avec la manière dont sont gérés les emplois, le système des relations industrielles est caractérisé par sa centralisation et sa forte institutionnalisation. La gestion des salaires maintient les entreprises dans une relation étroite avec la convention collective de branche (bien que les salaires effectifs soient d'environ 60 % supérieurs en moyenne aux salaires minima professionnels. Pour les syndicats, la négociation conflictuelle permanente sur les coefficients dans les ateliers est un substitut de la négociation des salaires qu'ils ne parviennent pas à imposer... Cependant, les directions ont "des, rapports privilégiés avec les délégués syndicaux majoritaires qui sont en mesure de négocier, voire de garantir une certaine trêve sociale. Certaines de ces entreprises à gestion bureaucratique individualisent partiellement les salaires ; elles cherchent également à développer la concertation avec les représentants élus des salariés dans le cadre des institutions légales, bien que l'implantation syndicale y soit plus faible. "Dans l'un et l'autre cas, la pratique de la négociation collective débouche sur l'élaboration paritaire de règles professionnelles ; elles conduisent progressivement à la codification de normes destinées à gérer un grand nombre de salariés selon un principe d'équité conforme au modèle bureaucratique (à travail égal, salaire égal). Le degré de formalisation de ces normes peut être plus ou moins élevé. Elles peuvent être l'objet d'accords formels ou informels. Il s'agit soit d'accords généraux, soit d'accords partiels mais portant sur des thèmes majeurs".

Dans les entreprises à gestion "individualisée", l'employeur prend en considération à la fois les caractéristiques de l'emploi - les caractéristiques des travailleurs (qualité du travail, polyvalence, technicité), selon des règles et procédures presque toujours non formalisées, bien que certains salaires soient, là aussi, gérés uniquement en fonction du poste). La plupart des entreprises n'ont pas de barèmes de salaires garantis, leur unique référence reste la convention collective. "Dans tous les établissements de l'échantillon, les directions privilégient, en matière salariale, la voie hiérarchique et la négociation individuelle au détriment de la voie syndicale et de la négociation collective". Lorsque les accords sont signés, ils portent sur des thèmes secondaires (congés, retraite) excluant notamment les salaires et le droit syndical. Leur contenu est peu novateur et faiblement articulé avec les accords signés au niveau de la branche... La gestion individualisée tend à favoriser l'émergence d'un certain type d'action syndicale : le syndicat prend davantage en considération dans la définition de ses objectifs, la situation économique de l'entreprise et son contexte de marché. Les conflits collectifs sont beaucoup moins fréquents que dans les établissements à gestion bureaucratique. Mais, lorsqu'ils surviennent, ils constituent autant, sinon davantage, un acte de rupture qu'une forme de négociation. La hiérarchie est mise hors circuit. La mobilisation des salariés devient telle que le conflit conduit souvent à un arrêt prolongé de la production. La grève laisse alors des traces profondes chez les acteurs et peut, le cas échéant, être à l'origine d'un changement important de régulation".

Dans les deux cas, la référence à la convention collective existe bien : dans les entreprises à gestion bureaucratique, il y a une relation étroite avec la convention collective via la grille des salaires ; l'autonomie de l'entreprise -la gestion des conflits de classement- passe par la négociation conflictuelle permanente, sur la mobilité des individus, sur la grille et sur les primes. Dans les autres entreprises, le barème des salaires garantis est celui de la convention collective mais la gestion individualisée l'utilise très librement. Ainsi, il y a bien articulation, mais, le pouvoir, patronal et syndical, est à la base. La convention détermine un cadre très large, à l'intérieur duquel la liberté d'action des acteurs est quasiment totale, tant du point de vue des niveaux de salaire, des structures des salaires individuels, et même de leur évolution. On peut apprécier l'impact de l'articulation à l'occasion de la mise en place de la révision des classifications : "dans les établissements à gestion bureaucratique, les responsables estiment que l'élaboration d'une nouvelle grille était une nécessité urgente ; elle ne représentait pas une question prioritaire pour les autres. Les premiers participèrent activement à la négociation nationale, les seconds s'en tinrent davantage à l'écart. Quant aux coûts de la mise en place, les estimations approximatives varient entre + 2,5 % et + 1,3 % d'augmentation de la masse salariale selon les deux catégories de firmes".

On voit, là encore, que la relation entre la convention de branche et le niveau d'entreprise ne peut être analysée sans accorder un poids décisif au type d'acteur patronal et syndical, ce type d'acteur étant lui-même très lié aux types de rapports sociaux de travail.

**Marie-Armelle
ROTSCHILD-SOURIAC
(IRERP - Université de Paris X
Nanterre)**

AUTONOMIE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

Inscrite dans le cadre général d'une réflexion consacrée aux différents niveaux de régulation et au rôle de l'Etat, la contribution que peut apporter le juriste sur le thème de l'autonomie de la négociation d'entreprise paraît pouvoir se concentrer sur la place spécifique de cette négociation et des accords qui en résultent dans un environnement normatif, législatif et conventionnel particulièrement développé. Jusqu'à quel point l'entreprise peut-elle, en l'état du droit positif, secréter ses propres normes négociées et quel degré d'indépendance ces dernières atteignent-elles vis-à-vis des normes externes ?

A mi-chemin entre les systèmes fondés sur l'autonomie quasi-totale du niveau de l'entreprise et ceux qui excluent la négociation décentralisée ou la vouent à un rôle très spécifique¹, le droit français a opté en faveur d'une conception pluraliste des niveaux de négociation. Mais loin de définir avec précision les fonctions de chacun d'entre eux et les règles d'articulation correspondantes, il évolue plutôt, depuis la loi du 11 février 1950, jusqu'à nos jours, par tâtonnements, balançant entre l'affirmation d'une certaine subordination aux sources de niveaux dits supérieurs et l'encouragement à une autonomie accrue. Aussi le système actuel n'est-il pas exempt de complexité voire d'ambivalence. Si la figure de l'accord subordonné aux normes externes prédomine dans les principes du droit du travail, les réformes depuis 1982 n'en ménagent pas moins une marge de liberté croissante à la négociation décentralisée. Encore l'une et l'autre tendances doivent-elles être relativisées, chacune portant en elle les germes d'un mouvement contraire.

1 cf. J.-Cl. Javillier, "Les enseignements de l'analyse comparative et la pratique française", in "La négociation collective d'entreprise", *Droit social* n° spécial juillet/août 1990 p. 661.

1. SUBORDINATION RELATIVE

Un bref retour sur l'évolution législative permettra d'éclairer les principes actuels.

1.1. Évolution législative

- **La loi du 11 février 1950** n'a réservé aux accords d'entreprise qu'un rôle et un statut juridiques de second plan. Au moment où l'édifice conventionnel était à reconstruire, la branche, considérée comme pièce maîtresse, a eu la priorité.

L'accord d'entreprise - ou plus exactement l'accord d'établissement - ne peut alors, en l'absence de convention collective nationale, régionale ou locale, porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

En revanche, dès l'instant où la convention de branche a été mise en place, il acquiert un rôle plus étendu. Il adapte aux conditions particulières de l'établissement les dispositions des conventions collectives de niveau plus élevé ; il peut prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs. Mais sa nature juridique reste obscure dans la mesure où il n'est soumis qu'à une partie des règles applicables aux conventions collectives en général².

- Prenant acte de l'essor - si inégal fut-il - des accords d'entreprise dans la pratique sociale, **la loi du 13 juillet 1971** rompt avec cette conception. Elle réalise la promotion de l'accord d'entreprise au rang de convention collective à part entière, dotée de la même nature, du même régime et des mêmes effets juridiques que les autres. Corrélativement l'accord d'entreprise se voit reconnaître une certaine autonomie temporelle. La convention d'entreprise peut suivre ou précéder la convention de branche. Elle peut traiter des mêmes thèmes que cette dernière. Sans doute les textes tentent-ils d'esquisser les fonctions de l'accord décentralisé au regard des conventions de plus vaste rayonnement³, mais la réforme repose essentiellement sur un principe de libre choix du niveau de négociation, ou, pour mieux dire, de détermination de celui-ci au gré des luttes et des rapports de force⁴.

Au fond, la loi de 1971 s'accommode d'une certaine indifférenciation des niveaux de négociation, la coordination juridique des accords étant assurée principalement grâce à l'application du principe de faveur sur lequel nous reviendrons⁵.

La loi du 13 novembre 1982, troisième en date des lois Auroux, reprend à son compte ces données fondamentales même si, parallèlement, elle entame des processus d'un ordre différent.

Du point de vue juridique, les principes fondateurs qui sont encore les nôtres s'enracinent donc plus directement dans les textes de 1971 que dans ceux de 1950. Le rôle qu'ils assignent aux accords d'entreprise associe ainsi qu'on va le voir, autonomie et dépendance.

2 Ancien article 31n du Code de travail.

3 L'ancien article L. 132.3 suggérait aux parties à l'accord d'entreprise de s'inspirer de la liste des clauses obligatoires pour les conventions de branche susceptibles d'extension s'il n'existait pas de convention nationale, régionale ou locale applicable à l'entreprise. Dans tous les cas la fixation des taux de salaires effectifs était conseillée.

4 cf. F. Sellier, *La problématique du niveau dans les négociations collectives*, C.N.R.S. ; G. Adam et J.D. Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, P.U.F. 1978 pp. 91 et s. A. Jobert et P. Rozenblatt, "La négociation collective de branche et d'entreprise dans la crise", *Travail et Emploi* n°20, p. 17 ; J.P. Bonafe-Schmitt, "Les enjeux de la négociation collective", *Travail et Emploi* n°36-37, p. 85.

5 Sur l'articulation effective des négociations de branche et d'entreprise, cf. l'importante étude de F. Lozier, "Une approche sectorielle des accords d'entreprise (1950-1980)" *Sociologie du Travail* 1/90 p. 1.

1.2. Principes essentiels

Une précision d'emblée : traditionnellement les rapports qu'entretient, en droit, l'accord d'entreprise avec la loi et le règlement sont très proches de ceux qui unissent toute convention collective quelle qu'elle soit avec les normes d'origine étatique.

Conformément aux "principes généraux du droit du travail" les dispositions législatives ou réglementaires garantissant aux travailleurs des "avantages minimaux" ne font pas obstacle à ce que ces avantages soient accrus par voie conventionnelle non plus qu' à l'institution d'avantages nouveaux. En revanche, même si les contours en demeurent un peu incertains, subsiste un bloc de normes dites d'ordre public absolu ou intangible auquel il est interdit de déroger de quelque façon que ce soit, serait-ce en faveur des salariés⁶.

Si l'on se tourne vers les rapports de la convention d'entreprise avec les accords de niveau plus élevé⁷ une importante distinction est maintenue selon que l'accord décentralisé est postérieur ou antérieur à l'accord "supérieur".

Conclue après l'accord de plus vaste rayonnement déjà applicable dans l'entreprise, la convention d'entreprise se voit assigner par l'article L. 132-23 du Code du travail une triple fonction d'**adaptation, d'amélioration et d'innovation**.

Si, à grands traits, l'adaptation n'a d'autre but que de tenir compte des particularités de l'entreprise tout en se conformant strictement à la norme de niveau plus élevé, l'amélioration de cette dernière, par introduction de clauses plus favorables, et l'innovation permettant le comblement des lacunes voire l'expérimentation, ouvrent des espaces d'autonomie considérables.

Mais, à l'évidence, cette autonomie est conçue comme relative. Elle n'est pas dissociable d'une certaine conception de la complémentarité des niveaux de négociation, dominée par le principe de faveur.

Cette vision n'est pas absente non plus des directives applicables dans l'hypothèse où, après avoir joui de l'autonomie la plus complète, l'accord d'entreprise est "recouvert" par un accord conclu à un niveau plus élevé.

Ses dispositions doivent alors "être **adaptées** en conséquence", formule un peu obscure mais qui, selon l'opinion dominante, implique avant tout l'alignement sur les dispositions plus favorables de l'accord nouvellement applicable sans que l'existence même de l'accord d'entreprise - et en particulier de ses clauses demeurées plus avantageuses - soit en principe mise en cause.

Non exempte d'une certaine sophistication, la loi, telle qu'elle a été le plus souvent interprétée, n'en est pas moins imprégnée d'une logique assez claire dans ses grandes lignes : celle de l'amélioration continue de la condition des salariés de niveau en niveau, sans qu'il y ait de chronologie ou de préséance à respecter.

6 cf. l'important avis du Conseil d'Etat du 22 mars 1973. *Droit ouvrier* 1973 p. 190 ; *Grands arrêts de Droit du travail* sous la direction de G. Lyon-Caen et J. Pellssier (2è ed.) n°50 p. 122 ; rappr. Conseil constitutionnel 25 juillet 1989 - *Droit Social* 1989, p. 627 spéc. p. 628.

7 Sur cette question cf. P. Rodière, "Accord d'entreprise et convention de branche ou interprofessionnelle. Négociation indépendante, subordonnée "articulée" ? *Droit social* 1982, p. 711 ; M. Despax, "La place de la convention d'entreprise dans le système conventionnel", *Droit Social* n°spécial janvier 1988, p. 8 ; Y. Chalaron, *Négociations et accords collectifs d'entreprise*, Litec 1990, pp. 341 et s. ; M.A. Rotschild-Souriac, *Les accords collectifs au niveau de l'entreprise*, Thèse Paris I 1986, pp. 1286 et s.

Elle s'inscrit au demeurant dans un mouvement plus général puisque, à quelques exceptions près, des mécanismes analogues se retrouvent non seulement dans les rapports de la loi et de la convention collective mais encore dans les relations entre conventions nationales, régionales et locales.

Du reste c'est encore la même ligne de force qui s'impose au stade de l'application des accords à un même contrat de travail.

La méthode de résolution des conflits entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche est principalement fondée sur le principe de faveur.

Il convient de déterminer quelle est la disposition la plus favorable pour en faire ensuite application exclusive aux salariés concernés.

A la vérité, au plan juridique, l'opération est des plus délicates et laisse planer de vives incertitudes sur la notion même de "plus favorable"⁸. Dans les grandes lignes, il s'agit de la disposition la plus favorable à l'ensemble des salariés et non à l'un d'eux pris individuellement. La comparaison des accords ne doit être faite ni en bloc ni clause par clause mais par groupes de clauses ayant la même finalité (maladie, congés, rupture du contrat de travail par exemple). Enfin, seule sera appliquée la clause la plus avantageuse sauf clause expresse de cumul d'avantages ayant le même objet.

De ce point de vue, tous les niveaux se valent. Peu importe la source de l'avantage. C'est dire que l'existence d'une hiérarchie des conventions collectives est des plus problématiques et se trouve naturellement controversée en doctrine⁹. Certains restent tentés par la thèse d'une subordination originelle de l'accord d'entreprise dont la fonction primordiale ne saurait être qu'une fonction d'adaptation au sens strict du terme. D'autres tiennent que, depuis 1971, il n'y a plus lieu de faire état d'une quelconque infériorité de l'accord décentralisé.

Marginal jusqu'aux réformes de 1982, ce débat est sans doute promis à un avenir important dès lors que, depuis cette date, la négociation d'entreprise donne des signes d'autonomisation croissante non sans rencontrer, il est vrai, des obstacles ou des résistances.

2. RÉSISTIBLE ÉMANCIPATION DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE¹⁰

Que l'on considère les procédures de la négociation - désormais intégrées dans le champ juridique - ou le contenu des accords d'entreprise, un sensible mouvement de détachement par rapport aux normes externes a été encouragé. Cette tendance n'est pas sans retombées sur l'analyse de la nature même de l'accord d'entreprise.

8 cf. G. Lyon-Caen, "La bataille truquée de la flexibilité", *Droit social* 1985, p. 801 ; Y. Chalaron, "L'application de la disposition la plus favorable" in *Études offertes à G. Lyon-Caen* Dalloz 1989, p. 243.

9 Voir notamment N. Allprantis, La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, Bibliothèque d'ouvrages de droit social L.G.D.J. 1980 pp. 202 et s. ; M. Despax, Négociations, conventions et accords collectifs, Traité sous la direction de G.H. Camerlynck Dalloz 2^e ed., n° 291, p. 555, Y. Chalaron, Négociations et accords collectifs d'entreprise préc. pp. 343 s. F. Gaudu, L'exécution des conventions d'entreprise *Droit Social* 1990 p. 606 spéc. p.p. 613 et s.

10 Nous empruntons le terme d'émancipation au professeur Alain Suptot in "Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise", *Droit social* 1989, p. 195.

2.1. Procédures et contenu

Amorcée dès avant la réforme de 1971, l'affirmation par la loi du 13 novembre 1982 d'un droit des salariés à la négociation collective au niveau singulier de l'entreprise marque la spécificité voire le caractère irremplaçable de la négociation décentralisée¹¹.

L'obligation de négocier chaque année dans l'entreprise sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail accentue naturellement cette tendance. Le principe du libre choix du niveau de négociation se trouve pour le moins infléchi. Il devient beaucoup moins absolu que par le passé.

Il est vrai que, concomitamment, confirmant son attachement à la pluralité des niveaux, le législateur a introduit l'obligation de négocier au niveau de la branche. L'hypothèse ou l'espoir d'une complémentarité plus que d'une concurrence de la branche et de l'entreprise sont maintenus¹².

Malgré tout, la désignation de l'employeur ès qualité comme débiteur d'une obligation de négocier, tout comme la place reconnue au délégué syndical et le cas échéant aux salariés de l'entreprise dans la composition des délégations¹³ sont de nature à distendre les liens unissant les uns et les autres à leurs organisations professionnelles et interprofessionnelles respectives ainsi qu'à creuser un écart avec la convention de branche elle-même, mouvement favorisé par des *minima* souvent très bas¹⁴.

De plus, l'absence de synchronisation ou de relation directe établies par la loi entre les obligations de négocier aux deux niveaux considérés encourage à une négociation d'entreprise se suffisant au moins partiellement à elle-même.

Mais surtout, de par son objet, l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise incite à l'émancipation, car elle recoupe la possibilité nouvelle offerte par les textes de conclure à ce niveau des **accords dits dérogatoires**¹⁵ essentiellement en matière de durée et d'aménagement, du temps de travail¹⁶, accessoirement en matière salariale¹⁷.

11 Sur le droit à la négociation voir en dernier lieu M.L. Morin, *Le droit à la négociation collective, principe général du droit*, Thèse Toulouse 1991.

12 cf. G. Beller, "Le double niveau de négociation dans les lois AUROUX : un atout pour la politique contractuelle", *Droit social* 1983, p. 74.

13 La présente contribution se borne à l'étude des conventions collectives d'entreprise conformes à la loi mais on ne peut pas ne pas signaler la propension des accords d'entreprise à s'évader hors des cadres légaux. (cf. G. Adam, J.D. Reynaud, J.M. Verdier, *La négociation collective en France*. Ed. Ouvrières 1972, p. 70), notamment par la négociation "atypique" non pas avec l'acteur syndical mais avec les élus du personnel. Sur cette forme d'autonomisation très particulière voir notamment M. Despax, "Les paradoxes de la négociation d'entreprise" in *Études offertes à G. Lyon-Caen* préc. p. 267 spéc. p. 276.

14 Sur les rapports entre les chefs d'entreprise et leurs organisations, cf. J. Bunel et J. Saglio, *L'action patronale*, P.U.F., 1979.

15 Voir, dans une abondante littérature A. Jeammaud et A. Lyon-Caen in *Droit du travail, démocratie et crise*, Actes Sud 1986 pp. 38 et s., M. Despax, *Tratté* préc. n°294 pp. 505 et s., J.E. Ray, "Les accords sur le temps de travail", *Droit social* 1988, p. 99 ; Y. Chalaron, *Négociations et accords collectifs d'entreprise* préc. pp. 201 et s. ; F. Saramito, "Les accords dérogatoires", *Droit ouvrier* 1990, p. 253.

16 Pour un inventaire exhaustif cf. *Action juridique C.F.D.T.* n°76 mai 1989, "La durée du Travail."

17 Art. L. 132.24 du Code du travail (dérogation à la convention de branche).

Deux facteurs d'incitation à une autonomie accrue se conjuguent donc, non sans perturbation profonde dans l'ordonnancement des normes en droit du travail puisque les accords évoqués présentent cette particularité de pouvoir évincer la loi, voire la convention de branche sans que l'on ait à se demander si cette dérogation est ou non favorable aux salariés¹⁸.

A vrai dire, en l'état actuel des textes, fruit des remaniements successifs opérés par les lois Delebarre et Seguin¹⁹, **la faculté de déroger** à la loi est distribuée, de manière variable, aux niveaux de la branche et de l'entreprise²⁰. Tantôt, abandonnant le principe du libre choix du niveau de négociation, la loi réserve la faculté de déroger aux dispositions législatives et réglementaires à la seule convention de branche étendue²¹. Tantôt elle subordonne la dérogation à une double négociation au niveau de la branche puis de l'entreprise²².

Tantôt enfin elle admet que l'accord dérogatoire puisse être indifféremment conclu à l'échelon de la branche - sous réserve de l'extension - ou à celui de l'entreprise²³, l'hypothèse d'une dérogation réalisable exclusivement à ce dernier niveau étant tout à fait marginale²⁴.

Choc en retour sur les procédures et les acteurs, l'accord d'entreprise dérogatoire n'entre en vigueur que si les syndicats non signataires, majoritaires à hauteur d'au moins 50 % des voix des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut de délégués du personnel n'ont pas exercé régulièrement le droit d'opposition qui leur est reconnu en pareil cas.

Le dispositif en vigueur dénote une intervention accrue de la loi dans la définition des compétences respectives de la branche et de l'entreprise mais il serait risqué de prétendre y découvrir une rationalité très claire, en particulier la recherche systématique de la meilleure adéquation possible entre le niveau et le contenu de la négociation.

De plus, dans la mesure où l'une des hypothèses les plus courantes est la reconnaissance de la faculté de déroger à la loi à égalité aux plans de la branche et de l'entreprise il semble appartenir aux négociateurs du premier de ces deux niveaux de mettre en place les contre-feux appropriés aux excès ou aux risques de dérapage²⁵ qu'ils redouteraient au plan de l'entreprise. Mais ici surgissent de difficiles questions. En présence d'un accord de branche dérogatoire à la loi, est-il possible de conclure un accord d'entreprise dérogatoire à cet accord de branche lui-même dérogatoire ? Ou encore un accord d'entreprise dérogatoire à la loi peut-il déroger à une convention de branche elle-même opposée à la dérogation ?

Sans entrer dans le détail de ces questions on observera qu'elles font inéluctablement ressurgir le débat, progressivement occulté dans la période précédente, relatif à la hiérarchie des

18 Sur les rapports de l'accord dérogatoire et du contrat individuel de travail, cf. G. Borenfreund, "La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires", *Droit social* 1990, p. 626.

19 cf. sur ce point J.E. Ray art. préc. pp. 99.100.

20 cf. J. Barthélemy, *Le niveau de négociation des accords dérogatoires* J.C.P. (E) 1985, 14995, rapp. F. Sellier, "Aménagement du temps de travail, articulation entre niveaux de négociation et conflits entre syndicats", *Droit social* 1986, p. 776.

21 Exemple : travail par cycle (art. L. 212-5 C. trav.).

22 Exemple : travail de nuit des femmes (art. L. 213-1, L. 213-2 C. trav.).

23 Parmi de nombreux cas : modulation (art. L. 212-8 et s.), travail intermittent (art. L. 212-4-8).

24 Rythme des visites médicales obligatoires (D. 28 déc. 1988).

25 Sur ces risques, cf. G. Bélier, "Les incertitudes de la négociation d'entreprise dans le domaine des relations sociales", *Droit social* 1988, p. 724.

conventions collectives. Le principe de faveur conserve-t-il une place dans ces conflits d'un type nouveau entre accords de branche et d'entreprise ? Et si décidément il ne peut être utilement invoqué, doit-on affirmer la supériorité hiérarchique de l'accord de branche étendu ou au contraire constater l'irréductible autonomie de l'accord d'entreprise ?

Tout donne à penser que la fonction d'adaptation de l'accord d'entreprise pourrait retrouver quelque jour une vigueur nouvelle. Mais la solution a son revers. Dans un important arrêt portant sur l'introduction du travail de nuit des femmes dans l'industrie, subordonnée par la loi à la conclusion successive d'un accord de branche étendu et d'un accord d'entreprise, la Cour de cassation a estimé que ce dernier n'avait pas à être assorti du droit d'opposition reconnu aux syndicats majoritaires, de sorte que la signature d'un seul syndicat représentatif suffit à son efficacité juridique²⁶.

C'est, peu ou prou cantonner l'accord d'entreprise dans un rôle d'adaptation aux desseins de la branche, là où une relative autonomie, dans la subordination même, aurait pu paraître opportune.

Malgré tout, l'accroissement potentiel de l'autonomie des accords d'entreprise dans leurs rapports avec les normes externes est difficilement niable. Or, cette évolution favorise le renouveau des thèses insistant sur le particularisme de leur nature juridique.

2.2. Nature juridique

A l'opposé de la convention de branche, volontiers présentée comme la loi ou le règlement de la profession, l'accord d'entreprise n'a-t-il pas la nature d'un véritable contrat unissant dans une relation très directe des parties qui, pour un temps limité, souscrivent des obligations réciproques qu'elles s'engagent à exécuter de bonne foi²⁷ ?

Dans la brèche ouverte par les accords dérogatoires, associant acceptation par les salariés de contraintes nouvelles et - au moins en théorie - octroi de contreparties²⁸, n'est-ce pas le "contrat collectif d'entreprise"²⁹ que certains se plaisent à évoquer ?

A vrai dire, se rappelant les controverses qui entourèrent la conclusion des premiers accords d'entreprise au milieu des années cinquante³⁰, évoquant aussi les débats anciens relatifs à la

26 Soc. 12 déc. 1990, Rev. jurisp. soc. F. Lefèbvre, n°1/91, n°30, p. 20 - Act. jur. CFTD n°87 p. 22, Cah. soc. Bar. Paris n°27 S35 ; voir aussi F. Favennec-Hery, "L'opposition à un accord dérogatoire à l'interdiction du travail de nuit des femmes", *Droit social* 1989, p. 318.

27 Sur le problème général de la nature de la convention collective, cf. J.D. Reynaud, "Nature et rôle de la convention collective dans la France actuelle", *Rev. franc. sociol.* XIX 1978, p. 171, spéc. pp. 185 et s.

28 Sur la présence ou l'absence de ces contreparties dans les accords, voir les bilans annuels de la Commission nationale de la négociation collective 1988 et 1989.

29 cf. "Entreprise et Progrès, Le contrat collectif d'entreprise", *Liasons soc.* Doc. V, n°27/85 ; J.C. Guibal, "Plaidoyer pour un contrat collectif d'entreprise", *Droit social* 1986, p. 602 ; pour une appréciation critique : G. Lyon-Caen, *La bataille truquée de la flexibilité* préc. G. Borenfreund, *L'action revendicative au niveau de l'entreprise : le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux*, thèse d'Etat, Paris X, 1987, pp. 1828 et s. ; G. Beller, "Les dérogations au droit du travail dans de nouveaux contrats d'entreprise", *Droit social* 1986, p. 49 ; R. Pascre, "Le contrat collectif d'entreprise dévastateur", *Droit ouvrier* 1985, p. 267 ; A. Suptot, *Déréglementation des relations de travail...* préc. ; de manière générale on observe depuis quelque temps chez certains juristes une propension à préférer le terme de contrat collectif à celui de convention collective.

30 cf. J.P. Bachy, F. Dupuy et D. Martin, *Représentation et négociation collective dans l'entreprise*, CREST, Université Paris-Sud, préface Y. Delamotte, 1974, p. 169.

nature juridique des conventions collectives en général³¹ on sera tenté de voir là une "vieille question neuve".

Si toutefois elle devait être approfondie, sans doute verrait-on qu'elle se pose aussi - et dans des termes très voisins - à propos des accords de branche dérogatoires. Le particularisme des accords d'entreprise n'est peut être pas si grand, de ce point de vue qu'il y paraît.

Mais si l'on met l'accent sur la propension particulière des accords d'entreprise à prendre une coloration contractuelle³² appuyée, sans même s'arrêter aux difficultés considérables que soulève le passage du contrat au sens politique ou social au contrat au sens juridique, il faut certainement se demander, à la suite d'un auteur, s'il n'y a pas là quelques abus de langage.

Le risque n'est-il pas celui "d'une négociation en trompe-l'oeil, qui donne seulement une forme conventionnelle à des règles élaborées unilatéralement par l'employeur"³³ ?

D'autres encore ont craint que l'accord d'entreprise ne se réduise à la reddition ou à l'adhésion aux vues patronales³⁴.

De telles éventualités sont rendues très plausibles par le double effet du déplacement du centre de gravité de la négociation vers l'entreprise et de la contestation du droit du travail entendu comme droit de protection ou mieux, de promotion, au profit d'un droit d'organisation ou de gestion³⁵.

Sensibles aux risques de dérive et de fragmentation des normes conventionnelles, les interlocuteurs sociaux ont esquissé de nouvelles formes d'articulation des niveaux de négociation insistant sur le rôle majeur de la branche sans refuser toute autonomie aux accords d'entreprise.

La méthode de l'accord-cadre élaboré au plan national interprofessionnel en porte illustration et témoignage³⁶. Mais dans quelle mesure les directives ainsi tracées depuis le sommet sont-elles, en fait et en droit, créatrices d'obligations dans l'entreprise³⁷ ? Sur ce point aussi, l'autonomie des accords d'entreprise s'annonce comme une brûlante question.

31 Pour un éclairage récent, cf. J. Le Goff, "La naissance des conventions collectives", *Droits* n° 12, 1990, p. 67.

32 cf. en ce sens J.P. Chauchard, *La conception française de la négociation et de la convention collective de travail*, Thèse d'Etat, Paris I, 1974, II^e partie.

33 cf. A. Suptot, art. préc. *Droit social* 1989, p. 197.

34 cf. F. Plotet, "Entre adhésion et reddition : la négociation d'entreprise", *Connexions* 50/1987.2, p. 53.

35 Pour une défense ardente de cette conception voir J. Barthélemy, "La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise" *Droit social* 1990, p. 580.

36 Voir notamment, l'accord national interprofessionnel du 21 mars 1989 sur l'aménagement de temps de travail, commenté par G. Coin, *Droit social* 1989, p. 503.

37 cf. M.L. Morin et F. Teyssier, "L'accord-cadre", *Droit social* 1988, p. 741 ; Y. Chalaron, "Négociations et accords collectifs d'entreprise" préc. n°s 334 et 345 ; cpr M.A. Rotschild-Souriac, Thèse préc., pp. 1420 et s.

Jennifer BUE
(SES - Ministère du Travail,
de l'Emploi et de la Formation
professionnelle)
Dominique ROUX-ROSSI
(LERPSO)

LES ACCORDS DÉROGATOIRES ET LE TRAVAIL DE NUIT DES FEMMES :

LE PASSAGE D'UNE INTERDICTION LÉGALE À UNE AUTORISATION CONTRACTUELLE

AVERTISSEMENT

Cette communication s'appuie sur les premières constatations d'une étude en cours sur "le travail de nuit des femmes dans l'industrie", réalisée dans le cadre d'une convention C.N.A.M. - Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Sont donc présentées des observations à caractère provisoire, qui ne doivent pas être considérées comme des conclusions définitives de l'étude.

La possibilité de négocier sur le travail de nuit des femmes (T.N.F.) a été introduite par la loi du 19 juin 1987¹ relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail, dont elle est un aspect. Si l'on admet que sont réputées dérogatoires les stipulations qui modifient, suppriment, adaptent des dispositions légales ou réglementaires, dans des cas prévus par la loi², la négociation sur le T.N.F. entre sans contestation possible dans le champ de la négociation dérogatoire, mais elle présente certaines particularités. Tout d'abord, l'objet de la dérogation concerne les femmes, population qui, dans le domaine du travail de nuit, relève d'une législation spécifique. Ensuite, la dérogation envisagée est particulièrement forte et importante, puisqu'il s'agit de passer d'une interdiction légale³ à une autorisation contractuelle dans un contexte de normes internationales et communautaires elles-mêmes en contradiction⁴. Les autres possibilités de dérogations relatives au temps de travail⁵ permettent

1 Loi n°87-423 du 19 juin 1987. J.O. du 20 juin 1987 ; Code du travail, art. L. 213-1, al. 3.

2 cf. A. Jeammaud - "Le nouveau régime du temps de travail", *Droit Social*, n°4, avril 1982, p. 41.

3 Interdiction du travail de nuit pour les femmes résultant de la loi du 2 novembre 1892. Code du travail, art. L. 213-1, al. 1.

4 Il s'agit de la convention n°89 de l'organisation internationale du travail, adoptée en 1948 et entrée en vigueur en 1951 qui interdit le travail de nuit féminin, et la directive communautaire n°76-207 du 19 février 1976 -JOCE n°L.39-, qui vise la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en vertu de laquelle, la Cour de justice des communautés européennes a considéré qu'une interdiction du travail de nuit des femmes était non conforme : CJCE du 25 juillet 1991, Dalloz 91, jurisprudence, 443.

5 Concernant, par exemple, les heures supplémentaires, la durée du travail, les repos compensateurs, la modulation... pour lesquels la faculté de dérogation a été introduite par l'ordonnance du 16 janvier 1982, et consacrée par la loi susvisée du 19 juin 1987. Code du travail, art. L. 212-8 et suivants.

d'adapter, de modifier, des dispositions légales, mais ne remettent pas en cause un principe d'interdiction générale, comme c'est le cas pour les négociations sur le T.N.F. En cela, cette négociation est originale et n'a pas d'équivalent, sauf une exception, celle qui concerne le recours aux équipes de suppléance, susceptible de remettre en cause l'interdiction du travail du dimanche⁶.

Le mode d'acquisition du droit dérogatoire en matière de T.N.F. est d'un caractère particulier, puisque la loi a prévu trois conditions de procédure : un accord ou une convention, conclu au niveau de la branche, l'extension par arrêté ministériel de cet accord, et un accord d'entreprise, alors que, dans les autres domaines de l'aménagement du temps de travail, un seul niveau de négociation est prévu⁷.

A priori donc, le fait de revenir sur un principe d'interdiction légale a débouché sur la mise en place de conditions de négociation plus strictes.

L'objet de cette communication est de montrer le processus juridique de mise en oeuvre d'un droit dérogatoire d'un type particulier, et ses conséquences. Il s'agit notamment de voir si un double niveau de négociation est garant de meilleures conditions de mise en oeuvre de ce droit.

L'élaboration de ce droit dérogatoire suppose la participation de plusieurs acteurs - Etat, syndicats de salariés, employeurs - dont les rôles doivent être définis, ainsi que la superposition de niveaux différents de négociation -branche, entreprise- qui doivent s'articuler. Seront donc abordés les problèmes des conditions de désengagement de l'Autorité administrative, et de l'articulation descendante entre les accords de niveaux différents, qui mettent en évidence le caractère décentralisateur du droit et le renforcement de l'autonomie de l'entreprise.

1. NÉGOCIATION DE BRANCHE ET DÉSENGAGEMENT DE L'ÉTAT

1.1. La conclusion d'un accord de branche : une condition nécessaire

Le recours au T.N.F. doit, conformément à la loi, être en premier lieu négocié au niveau de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux doivent conclure un accord qui autorise le recours au T.N.F. ; les accords ainsi signés traitent généralement des modalités de l'aménagement du temps de travail - heures supplémentaires, modulation, travail en continu, etc. - et abordent la question du T.N.F. comme une modalité supplémentaire de l'aménagement du temps de travail.

Plusieurs accords de branche ont ainsi été conclus. On peut citer l'accord national de la Métallurgie du 17 juillet 1986, des accords dans l'Agro-Alimentaire : salaisons, charcuterie, conserves de viande (accord du 4 décembre 1987) - Abattoirs, ateliers de découpe et centres de conditionnement des volailles (accord du 29 février 1988) - Industrie de la Conserve (accord du 1er juillet 1988) - Industries laitières (accord du 5 septembre 1988).

6 Code du travail, art. L. 221-5 et L. 221-5-1.

7 Rappelons que la loi exige également que le recours au T.N.F. soit justifié par "des circonstances particulièrement graves".

L'aboutissement des négociations traitant du T.N.F. a donc été effective dans plusieurs cas. Mais, si la conclusion d'un accord traitant du T.N.F. est une condition préalable et indispensable à sa mise en oeuvre, elle n'est pas une condition suffisante, puisque la loi prévoit que l'accord collectif de branche doit être étendu par arrêté ministériel⁸.

1.2. Le rôle de l'État : un désengagement sectorisé

C'est la signature de l'arrêté d'extension qui validera l'accord, et entraînera l'inapplicabilité de la loi interdisant le T.N.F. Le désengagement de l'Etat se traduit donc par cette signature.

Or, en matière de T.N.F., il a pu être constaté que le Ministre exerçait un véritable contrôle sur l'opportunité d'étendre l'accord ainsi conclu, et que l'extension n'était pas une simple procédure de ratification de la volonté exprimée par les partenaires sociaux.

En effet, seul l'accord de la Métallurgie a été étendu dans son intégralité⁹. Les autres accords susmentionnés ont bien été étendus¹⁰, mais à **l'exclusion des clauses relatives au T.N.F.**, pour lesquelles le Ministre a invoqué un manque d'intérêt national, et l'absence de circonstances particulièrement graves justifiant le recours à cette forme d'emploi.

Le Ministre exerce donc un véritable contrôle sur les raisons justifiant le recours au T.N.F., raisons exigées par la loi¹¹ et qui doivent figurer dans l'accord. Cette partie du texte, qui pouvait sembler avoir été insérée pour simple mise en conformité avec les prescriptions de la convention n° 89 de l'Organisation Internationale du Travail¹² joue, en fait, un rôle effectif.

Lorsqu'il y a refus de signature de l'arrêté d'extension, le principe d'interdiction du T.N.F. demeure, et l'Etat reste engagé. Le choix des partenaires sociaux n'est donc théoriquement pas suffisant pour permettre le recours au T.N.F., il faut l'agrément du Ministre, qui est seul juge de l'opportunité de cette introduction.

L'autorité administrative, après avoir défendu la levée de l'interdiction du travail de nuit des femmes¹³, et souhaité "la réduction de la part du législatif au profit du contractuel", afin de

8 Code du travail, art. L. 213-1, al. 3.

9 Arrêté d'extension en date du 1er octobre 1987 : J.O. 2 octobre 1987.

10 Salaisons : arrêté d'extension du 11 mars 1988.

Abattoirs : le 16 septembre 1988.

Conserve : le 17 mars 1989.

Industries laitières : le 10 août 1989.

11 L'article L. 213-1, al. 3 stipule que l'interdiction du travail de nuit des femmes peut être levée "lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exige...".

12 A ce sujet, voir C. Pettiti : "Le travail de nuit des femmes, aspects nationaux et internationaux", *Droit Social*, avril 1988. Dans cet article, l'auteur rappelle que le projet de loi initial était beaucoup plus souple que celui adopté définitivement, celui-ci ayant finalement repris la terminologie de l'article 5-1 de la convention n° 89 de l'O.I.T., afin d'être en conformité avec cette dernière.

13 Voir notamment la circulaire D.R.T. du 30 juin 1987 : J.O. 20 août 1987.

permettre "l'adaptation progressive du Droit aux évolutions techniques et économiques"¹⁴, semble plus réticente à se désengager, et marque un recul par rapport à ses positions initiales¹⁵.

Actuellement, le désengagement de l'Etat est sélectif, et sectorisé professionnellement ; des accords autorisant le T.N.F. ne peuvent en principe être conclus que dans la Métallurgie, ce qui, évidemment, a pour conséquence de favoriser le développement de cette forme d'emploi dans cette seule branche et de la limiter, sans toutefois l'exclure totalement dans les autres.

1.3. L'accord de branche étendu : le droit à la dérogation

L'accord de branche, une fois étendu, permet la mise en oeuvre de la dérogation. A ce titre, il est producteur du *droit dérogatoire*.

L'accord de la Métallurgie - seul référent possible actuellement - ouvre le droit à la dérogation, mais n'en crée pas le contenu, puisqu'il ne fixe aucun cadre, aucune modalité ou indication pour le recours au T.N.F.¹⁶, alors qu'il est beaucoup plus précis pour les autres thèmes abordés (modulation -heures supplémentaires- repos compensateur).

Pour cette raison, on peut considérer que l'accord de branche autorisant le recours au T.N.F. donne uniquement le "feu vert" à la négociation d'entreprise, sans aucune autre limite que celles résultant du travail en continu ou en équipes successives.

Ainsi, c'est l'entreprise qui devient le véritable lieu de production de la norme en matière de T.N.F., alors qu'on aurait pu supposer que l'accord de branche étendu aurait eu pour objectif de limiter les prérogatives de l'entreprise.

2. PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE D'UN DROIT DÉROGATOIRE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Le retrait de la loi marqué par la signature de l'arrêté d'extension et l'absence d'indication dans l'accord de branche ont pour conséquence la *décentralisation du droit* au niveau de l'entreprise, et même souvent au niveau de l'établissement. C'est à la négociation d'entreprise que revient la charge d'élaborer le contenu du droit au T.N.F. ouvert par l'accord de branche ; toute liberté lui est laissée pour l'organiser, selon les modalités qu'elle fixera. Comme c'est déjà le cas pour tous les autres accords dérogatoires sur l'aménagement du temps de travail, cette décentralisation du droit renforce donc **l'autonomie de l'entreprise**, celle-ci étant considérée comme le "lieu privilégié de la régulation économique et sociale"¹⁷ et conçue,

14 P. Seguin : "L'adaptation du droit du travail", *Droit Social*, décembre 1986.

15 On pourrait arguer du changement de gouvernement intervenu en juin 1988, pour comprendre cette modification de position. Mais, cette objection n'est pas recevable en ce qui concerne l'accord dans les Salaisons, étendu le 11 mars 1988.

16 L'accord du 17 juillet 1986 prévoit seulement dans son article 2 relatif au travail en continu et en équipes successives la possibilité de recourir au T.N.F., énoncée de la façon suivante : "Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra également prévoir les dispositions dérogatoires à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes, qui s'imposeraient en raison de l'organisation du travail en continu ou en équipes successives".

17 *Négociation collective, quels enjeux ?* Rapport de Commission présidée par M. Y. Chaigneau, la Documentation Française, mai 1988, p. 95 et suivantes.

selon A. Suptot, "comme une communauté habilitée à élaborer sa propre loi et à l'imposer aux individus qui la composent"¹⁸.

L'accord négocié dans l'entreprise est bien une source du droit : il produit le droit relatif au T.N.F.

2.1. Caractéristiques juridiques de l'accord d'entreprise sur le T.N.F.

■ Caractère non dérogoire de la négociation d'entreprise relative au T.N.F.

En matière d'accord dérogoire d'entreprise, nous rappellerons que les syndicats ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections professionnelles, peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un tel accord¹⁹. S'est posée la question de savoir si ce droit d'opposition était applicable aux accords d'entreprise autorisant le T.N.F.

Dans une première interprétation, le Ministre du Travail avait donné une réponse négative²⁰, considérant, d'une part, que la dérogoire était fondée par l'accord de branche étendu, et non par l'accord d'entreprise, celui-ci n'étant plus qu'une condition légale d'utilisation de la faculté de dérogoire introduite par l'accord de branche, et, d'autre part, que seuls les accords traitant de la modulation et du repos compensateur de remplacement étaient visés par l'article L. 212-9.

Cependant, contredisant ces positions, la Cour d'Appel de Colmar avait admis la validité du droit d'opposition syndicale sur un accord d'entreprise, autorisant le travail de nuit des femmes et déclaré que l'accord devait être réputé non écrit²¹. La Chambre Sociale de la Cour de Cassation, cassant l'arrêt susvisé²², écarte désormais tout droit d'opposition contre un tel accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise, qui pourtant conditionne la mise en oeuvre du T.N.F. n'est donc juridiquement pas considéré comme dérogoire. La privation pour les syndicats de tout droit d'opposition sur les accords relatifs au T.N.F. est la conséquence de "la technique de l'articulation descendante" du droit citée par F. Favennec-Héry²³. L'existence de l'accord de branche prive les syndicats de ce droit, alors que l'enjeu en la matière est un des plus importants, et qu'il n'y a aucun garde-fou fixé au niveau supérieur. Lors des négociations sur

18 A. Suptot, "Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise", *Droit Social*, n°3, mars 1989.

19 Code du travail, art. L. 212-9 et L. 132-26.

20 cf. Circulaire D.R.T. du 30 juin 1987 précitée et la réponse de P. Seguin, Ministre des Affaires Sociales et de l'Emploi, à Mme Notat, (C.F.D.T.), du 5 mai 1988.

21 C.A. Colmar, 10 février 1988, S.A. Timken-France / Syndicats C.G.T. - C.F.D.T. - C.F.T.C. L'accord avait été signé par la C.G.C. seulement. A ce sujet, voir F. Favennec-Héry : "L'opposition à un accord dérogoire à l'interdiction du travail de nuit des femmes", *Droit Social*, n°4, avril 1989.

22 Cass. Soc. 12 décembre 1990 : S.A. Timken-France / Syndicats C.G.T., C.F.D.T., C.F.T.C. : Bull. civ. V n°660.

23 Voir la note 21.

le T.N.F., les syndicats, même majoritaires, sont donc moins armés que pour les autres thèmes de l'aménagement du temps de travail²⁴.

■ Caractère obligatoire de la négociation d'entreprise

Pour que la dérogation à l'interdiction du T.N.F. s'applique, il est nécessaire, non seulement qu'une négociation s'engage sur ce thème au sein de l'entreprise, mais qu'elle aboutisse à un accord signé par les partenaires sociaux, qui permette l'usage de la dérogation et précise sa mise en oeuvre.

L'accord de branche étendu, qui fonde le droit à la dérogation, est une condition nécessaire, mais non suffisante pour permettre son instauration, et, en l'absence d'accord d'entreprise, l'employeur ne pourrait unilatéralement imposer le T.N.F. Il y a donc en ce domaine une obligation de conclure, ce qui distingue cette négociation de l'obligation annuelle de négocier dans les entreprises sur les salaires, la durée effective et l'organisation du travail²⁵, pour laquelle il y a certes une obligation de négocier, mais non de conclure²⁶.

2.2. Limites de la négociation d'entreprise

La négociation au sein de l'entreprise s'exerce dans un contexte très particulier, qui est celui d'une communauté économique et sociale d'une surface réduite. Les conditions dans lesquelles s'opère la négociation ont une influence considérable sur la nature de celle-ci, ainsi que sur son application ; or, ces conditions varient d'une entreprise à l'autre. Dans ce contexte, la question se pose de savoir si l'accord producteur de droit est bien le fruit d'une réelle négociation tendant à un compromis entre les intérêts des différentes catégories de l'entreprise.

Dans le cadre de l'étude en cours sur le T.N.F., l'analyse d'une centaine d'accords disponibles au Ministère du Travail, et les premières enquêtes dans les entreprises permettent d'appréhender quelques difficultés auxquelles sont confrontées les négociations d'entreprise.

■ L'inégalité des parties

L'analyse des accords reçus au Ministère montre que, en général, deux -rarement trois- syndicats négocient avec l'employeur. Parmi ces deux ou trois syndicats, la C.G.C. est très souvent signataire ; on peut donc considérer que, dans la plupart des cas, c'est un seul syndicat représentatif des salariés ouvriers -seuls concernés par la mise en oeuvre de l'accord- qui négocie avec la direction.

D'autre part, se pose le problème de la *représentativité syndicale* évoquée par F. GAUDU. Des groupements minoritaires -les taux d'adhésion sont très variables selon les syndicats, mais ils se situent autour de 10 %, au maximum 20% des salariés- peuvent conclure des "accords aux effets plus importants que jamais", et qui engagent tous les salariés²⁷. Les positions syndicales reflètent-elles alors les positions des salariés ?

24 Les accords relatifs aux équipes de suppléance de fin de semaine, obéiront certainement aux mêmes règles que les accords traitant du T.N.F., étant soumis également au double niveau de négociation.
Sur le droit d'opposition accordé aux syndicats majoritaires, voir J. Savatier, "Les transformations de la fonction représentative des syndicats" *Les transformations du Droit du Travail*, Etudes offertes à G. Lyon-Caen, Dalloz, 1989, p. 183 et s.

25 Code du Travail, art. L. 132-27.

26 Voir M. Despax : "Les paradoxes de la négociation d'entreprise", in *Les Transformations du Droit du Travail*, précité, p. 271.

27 F. Gaudu : "L'exécution des conventions d'entreprise", *Droit Social*, juillet/août 1990.

Un des éléments qui semble se dégager est que les syndicats d'entreprise ont des attitudes plus pragmatiques qu'idéologiques, et que leurs positions sont souvent détachées des positions officielles de leurs confédérations sur le thème du T.N.F. Cette observation est valable pour tous les syndicats, quelles que soient leurs tendances.

En effet, les syndicats ont les mains liées par les problèmes d'emploi, souvent mis en avant par les directions pour justifier l'instauration du T.N.F. Ils peuvent subir également des pressions de la part de femmes volontaires, et ils n'ont pas toujours les moyens de s'opposer, quand bien même ils le souhaiteraient, à la négociation et à la conclusion d'un accord.

L'inégalité des parties à la négociation est, dans certains cas, flagrante, et est la conséquence de la faiblesse du contre-poids syndical²⁸. La négociation autonome d'entreprise accuse cette inégalité d'autant plus.

D'autre part, le défaut d'exigence de l'unanimité des signatures, le refus désormais entériné de tout droit d'opposition accordé aux syndicats non signataires, accentuent le déséquilibre de cette négociation. Juridiquement, un accord signé par une seule organisation syndicale, serait applicable à tout le personnel.

Dans les entreprises que nous avons visitées, nous avons pu constater que la C.G.C. signait les accords relatifs au T.N.F. chaque fois que ce syndicat était présent dans l'entreprise. En principe, la C.G.C. signe rarement seule, d'une part parce que les directions souhaitent un aval plus "salarial", et, d'autre part, parce que cette démarche relève de la stratégie de ce syndicat, qui souhaite éviter des contestations. En effet, la Cour de Cassation, dans un arrêt du 7 novembre 1990, a considéré qu'une organisation syndicale catégorielle ne pouvait conclure un accord engageant l'ensemble du personnel²⁹.

■ Le renforcement des prérogatives de l'employeur

En réalité, la décision d'instaurer le T.N.F. émane, dans la presque totalité des cas, d'une décision de l'employeur, presque toujours présentée aux partenaires comme une alternative obligatoire à des licenciements féminins. L'accord est la formalisation obligatoire de cette décision, à laquelle les syndicats adhèrent dans certains cas, qu'ils discutent dans d'autres cas pour obtenir des compensations.

Nous en voulons pour preuve le cas d'une entreprise dans laquelle un accord sur le T.N.F. a été négocié en trois semaines. Or, nous avons pu nous rendre compte que cet accord n'était que la reproduction intégrale d'un accord sur le même thème, signé précédemment dans une autre entreprise appartenant au même groupe, par le même employeur.

Cet exemple illustre le fait que, dans bien des contextes, la négociation d'entreprise n'est que le moyen -"l'outil de gestion"- selon B. Teyssie³⁰ de mettre en oeuvre une décision de l'employeur. Dans ce type de situation, la décentralisation du droit et l'autonomisation de l'entreprise ont pour conséquence le renforcement des pouvoirs de décision de l'employeur. La négociation d'entreprise, même si elle est certainement un autre mode de création de droit dans l'entreprise³¹, ne réduit pas systématiquement les pouvoirs unilatéraux de l'employeur.

28 Voir M. Cohen : "Les inégalités cachées du droit du travail", *Droit Social*, n° 1, janvier 1990.

29 Cass. Soc., 7 novembre 1990. Voir M. Despax : "L'exercice du droit d'opposition de l'article L. 132-26 du Code du travail à l'encontre de deux accords sur la durée et l'aménagement du temps de travail prenant la suite d'accords où ces deux questions ont été précédemment liées : *Droit social*, n° 4, avril 1991.

30 B. Teyssie : "A propos de la négociation collective d'entreprise", *Droit Social*, juillet/août 1990.

31 Y. Chalaron : "La conduite de la négociation", *Droit Social*, n° 7-8, juillet/août 1990.

■ Les inégalités dans le contenu des accords

L'inégalité entre les parties à la négociation entraîne des inégalités entre les contenus des accords sur le T.N.F.

Cependant, dans tous les cas, l'accord d'entreprise qui ouvre le droit au T.N.F. est véritablement créateur de droit, et il ne peut être considéré comme une simple adaptation pratique de l'accord de branche, dans la mesure où celui-ci, comme on l'a vu plus haut, ne fournit aucune précision ou limite à cette négociation d'entreprise.

Les contenus des accords peuvent être très variés, et dépendent, entre autre, de l'existence d'une négociation réelle ou tronquée.

- Ainsi, certains accords sont-ils très évasifs, et se bornent-ils à renvoyer aux dispositions régissant le travail de nuit dans l'entreprise.
- D'autres détaillent avec minutie les règles de l'organisation du travail de nuit, les heures de travail et les pauses, les rémunérations et compensations financières, lesquelles sont d'ailleurs très variables d'une entreprise à l'autre (les majorations de salaire pour le travail de nuit peuvent aller de 15 à 75 % du salaire et sont toujours identiques pour les hommes et les femmes). Cette diversité dépend à la fois des conventions régionales et des négociations d'entreprise.
- Enfin, de nombreux accords prévoient des modalités spécifiques pour le travail de nuit féminin, telles que :
 - clauses relatives au volontariat, au retour en travail de jour avec un préavis variable ;
 - clauses relatives à un suivi médical, à l'aménagement du temps de travail en cas de grossesse.

Plus rares sont les accords qui s'intéressent aux questions d'égalité professionnelle, de formation des femmes, ou qui accordent des avantages supplémentaires aux femmes travaillant de nuit -jours de congés par exemple-. L'égalité professionnelle peut être mentionnée dans certains accords, mais il n'y a quasiment jamais de mesures concrètes destinées à la mettre en oeuvre.

Les statuts et les conditions de travail des femmes travaillant la nuit dépendent donc du contenu de l'accord négocié dans l'entreprise, et sont différents d'une entreprise à l'autre. Le processus de décentralisation du droit en matière de T.N.F. entraîne un accroissement des disparités entre les salariés, puisqu'aucun niveau supérieur (si ce n'est les dispositions conventionnelles applicables au travail de nuit en général) ne définit de cadre minimal commun.

Ce phénomène semble encore accentué par le fait que les accords d'entreprise ne précisent que rarement les modalités particulières d'application du T.N.F.. Les conditions dans lesquelles les femmes vont travailler la nuit sont aussi très dépendantes des politiques informelles au sein des entreprises.

Force est de constater que le recours au T.N.F. obéit à un régime dérogatoire de type particulier, lié à la nature de la dérogation -remise en cause d'une interdiction légale- mais n'est-il pas étonnant de constater que le système juridique complexe élaboré, loin de limiter les effets négatifs de la dérogation, de la contrôler, permet, au contraire, l'extension des pouvoirs d'auto-réglementation de l'entreprise.

L'existence de l'accord de branche ne limite en aucun cas les prérogatives de l'entreprise, qui correspondent bien souvent à celles de l'employeur, et les syndicats d'entreprise ont perdu à ce niveau le seul moyen de contrôle et d'opposition qu'ils détenaient.

Paradoxalement, les accords "illégaux" conclus en l'absence d'accord de branche étendu, mais qui existent dans certaines entreprises, pourraient être le fruit d'un consensus plus réel, dans la mesure où les employeurs ont, dans ces cas, besoin du soutien indiscutable des syndicats.

En conclusion, les accords d'entreprise relatifs au T.N.F. sont-ils réellement un instrument de démocratisation permettant le développement de la "citoyenneté d'entreprise"³², accords prenant en compte les intérêts des différentes parties et adaptés à leurs niveaux, ou ne sont-ils pas plutôt une façon indirecte d'augmenter les pouvoirs de direction unilatéraux des employeurs ?³³. Tout dépend de l'équilibre entre les différentes parties à la négociation et du rapport de force qui en découle.

32 V. M. Despax : "Les paradoxes de la négociation d'entreprise", précité.

33 J.E. Ray : "Les accords sur le temps de travail", *Droit Social*, n 1, janvier 1988. Ces accords sont appelés par l'auteur "accords du troisième type".

TROISIÈME PARTIE

GESTION DE BRANCHE OU D'ENTREPRISE, CONTENU ET ENJEUX

Annette JOBERT
(CNRS, Travail et mobilités -
Université de Paris X Nanterre)

**GESTION DE BRANCHE
OU D'ENTREPRISE,
CONTENU ET ENJEUX
(rapport introductif)**

La diversité des sujets négociés dans les conventions collectives de branche apparaît clairement à l'énoncé des sept communications qui vont être maintenant présentées. Certains sont "évidents" : le salaire et les classifications autour desquels se sont progressivement construites depuis près d'un siècle les règles de branche en France, d'autres sont généralement absents des réflexions sur la régulation de branche alors que leur portée n'en est pas moins essentielle : c'est le cas des questions de prévoyance et dans une moindre mesure de la formation ou des dispositions ayant trait au licenciement. Diversité des objets abordés par la négociation de branche (il faudrait ajouter aux thèmes de cette session le temps de travail - durée et organisation - déjà présentés d'un autre point de vue), diversité aussi des angles d'approche et des interprétations retenues par les auteurs même si la dimension juridique est ici pratiquement absente. C'est autour de trois enjeux essentiels de la gestion de branche et d'entreprise que seront présentées les communications : celui du rôle des acteurs qui interviennent dans la négociation et la gestion des règles; celui de l'effectivité des règles; enfin celui de la construction des catégories.

1. LE RÔLE DES ACTEURS

Les communications s'attachent peu au processus de constitution des règles, aux échanges et interactions entre acteurs dont elles sont le produit, ce qui conduit à ignorer les désaccords, les tensions et les conflits que la négociation collective a pour but de surmonter par la recherche de compromis. Les réflexions se situent plutôt en aval et portent sur la manière dont, dans un champ particulier, les règles sont gérées, contournées, réactivées. Dans cette perspective, l'attention portée aux acteurs tend parfois à s'effacer au profit d'une vision globale de l'institution, de l'organisation qui gère la règle : la branche ou l'entreprise, considérées comme des entités porteuses d'une stratégie unique même si celle-ci évolue dans le temps. Trois communications abordent cependant de manière centrale le rôle des acteurs, de leur implication dans la gestion de la règle, des problèmes qu'entraîne un déséquilibre des parties.

Le domaine de la prévoyance généralement délaissé des spécialistes des relations professionnelles, peut-être en raison de son caractère apparemment peu conflictuel et perçu comme technique, donne l'occasion à **L. apRoberts** d'opposer nettement deux niveaux de régulation sociale : la branche et l'entreprise tant les formes de gestion et l'engagement des acteurs diffèrent à l'un ou l'autre niveau. Mais quels acteurs ? En plus des acteurs traditionnels de la négociation collective, patronat et syndicats, le régime de prévoyance fait nécessairement intervenir un organisme extérieur à l'entreprise, l'organisme assureur, qui collecte les cotisations, gère les fonds, verse les prestations. En quelque sorte un troisième acteur amené par la complexité des systèmes "à jouer un rôle clef dans la définition des garanties". Ce rôle modifie-t-il l'intervention des acteurs traditionnels ? Si sa suprématie est avérée, est-ce que cela change fondamentalement quelque chose à la qualité des prestations fournies ? Oui, répond l'auteur à partir d'une enquête réalisée dans trois branches et une vingtaine d'entreprises.

Au niveau des branches, le choix du régime est effectivement négocié par les organisations patronales et syndicales qui recherchent par ce moyen à réaliser une certaine harmonisation des coûts salariaux. Certes les solutions varient mais toutes réalisent "une coopération tripartite entre patronat, syndicats et organisme(s) assureur(s)". Quant aux garanties offertes, plus ou moins élevées - la comparaison entre le textile et la pharmacie est tout à fait éclairante - elles fournissent un indicateur pertinent de la cohésion de la branche. A l'opposé de ces systèmes, les régimes d'entreprise établissent "un dialogue entre assureur et direction dont les syndicats sont exclus". Exclusion d'autant plus facile que les syndicats sont mal armés pour démêler les options de fond dans des dossiers complexes, volontiers présentés comme techniques, et pour lesquels il semble naturel de faire confiance aux experts que sont les compagnies d'assurance. Cette absence de participation du syndicat à la décision et même de contrôle a posteriori, le manque de transparence qui caractérise les choix établis ont souvent comme effet de laisser le personnel et les syndicats dans l'ignorance des termes des contrats et donc des garanties réelles offertes, d'inciter les entreprises et les assureurs à faire de la publicité sur des garanties "factices" alors même que d'autres, plus essentielles ne sont pas assurées. Il en était ainsi du versement des rentes en cas de faillite de l'entreprise très inégalement garanti avant que la loi ne rende obligatoire la constitution de réserves destinées à ces rentes.

La communication de **L. apRoberts** s'inscrit tout à fait dans le débat sur les niveaux pertinents de la négociation et de la concertation sociale. En montrant que les enjeux ne sont pas les mêmes aux différents niveaux : péréquation des coûts d'un côté, composante de la "culture" d'entreprise de l'autre; qu'en dépit des apparences, les choix ne sont pas effectués par les mêmes acteurs et n'ont pas la même portée, elle invite à ne pas dissocier la problématique des niveaux de celles des contenus et des acteurs de la négociation. Dans une période où s'affirme la décentralisation du dialogue social, en lien avec la recherche de la productivité, la gestion de la prévoyance dans les entreprises soulève une question centrale du fonctionnement d'un système de relations professionnelles : celui de l'égalité des parties et de leur capacité à négocier sur la base des ressources qu'elles possèdent. Une inégalité trop forte comme celle constatée dans les entreprises permet de s'interroger sur la qualité de la négociation qui s'y déroule.

Inégalités des parties à la négociation et donc difficultés à construire des compromis stables forment également des questions centrales dans la communication de **N. Chambron** traitant de la concertation et de la négociation dans le secteur public. Bien que disposant "d'un dispositif impressionnant de dialogue social depuis 1945", la négociation collective dans le secteur public

est difficile en raison de l'écrasante supériorité de l'acteur étatique et de sa spécificité. Lors du colloque consacré à l'examen critique de la théorie de J. Dunlop, J.D. Reynaud se demandait si les pouvoirs publics, "ce partenaire singulièrement prééminent", pouvaient être considérés comme un des trois acteurs du système. Oui, disait-il, à condition de considérer l'acteur public "comme un acteur particulier, conciliateur, arbitre, garant plutôt que partie à la négociation"¹. Dans le texte de N. Chambron, l'Etat apparaît certes comme un acteur particulier mais tout en étant directement impliqué dans la négociation comme c'est le cas dans la fonction publique et le secteur public à statut où, depuis le milieu des années soixante, il s'efforce de dégager de nouvelles règles du jeu social, de promouvoir le contractuel au détriment du réglementaire, sans grands succès, semble-t-il, jusqu'au début des années quatre-vingt.

La réforme du statut de la fonction publique en 1982 visant à étendre le champ de la concertation avec les organisations syndicales à la fois dans le cadre des instances légales et par un dialogue direct marque-t-elle un changement important ? Les intentions sont claires du côté de l'Etat mais insuffisantes pour opérer à elles seules un renversement de la logique de confrontation qui prévalait, même si des améliorations du dialogue ont pu être constatées. Le plan de modernisation de la fonction publique de 1989 soulève les mêmes questions : quels espaces de négociations ? quels enjeux nouveaux ? Pour N. Chambron, l'évolution actuelle correspond à une remise en cause du modèle classique du secteur public reposant notamment sur les garanties statutaires de ses agents au profit d'un autre modèle social très marqué par les critères qui opèrent dans le secteur privé (efficacité, mérite). Les syndicats et le personnel souscrivent-ils à cette finalité managériale qui, selon l'auteur, serait maintenant celle du dialogue social ? Faute d'un projet commun qui donne sens aux relations entre les acteurs du système, jusqu'où peut aller le changement préconisé ? C'est sans doute par un examen détaillé des nouvelles pratiques de concertation au sein du secteur public que pourront être données les réponses à ces questions.

Le texte présenté par **P. Rozenblatt** est assez différent des autres car il s'interroge sur les conditions d'une régulation conventionnelle au niveau européen ayant trait à la mobilité du travail. Régulation nécessaire dans l'espace communautaire si l'on veut mettre fin aux pratiques de contournement des règles nationales observées ici ou là et encourager la libre circulation des travailleurs en leur garantissant des droits équivalents dans les différents pays. Régulation difficile à mettre en oeuvre tant que les acteurs sociaux ne seront pas parvenus à en définir clairement les enjeux, les moyens et les formes. L'auteur se situe dans cette phase où, dans un contexte précis (ici le marché unique), s'ébauchent des stratégies, se construisent des acteurs collectifs, s'élaborent des compromis partiels et dispersés. Tous éléments qui participent d'une analyse "classique" du système de relations professionnelles au sens de Dunlop.

Où en est-on en 1991 du traitement de la mobilité dans l'espace communautaire ? Au niveau "macro-européen", "sous le double plan législatif et contractuel, le déficit est important". Si quelques directives émanant de la commission ont été adoptées, le dialogue social progresse peu en raison surtout de la réticence de la confédération patronale, l'UNICE, à s'engager dans une démarche conventionnelle pouvant déboucher sur des accords avec la CES. Même l'accord d'orientation signé en octobre 1991 par l'UNICE, la CES et la CEEP qui envisage la possibilité d'accords collectifs européens ne semble pas, pour P. Rozenblatt, marquer un changement

1 Reynaud J.D., "Un paradigme du système social", in *Les systèmes de relations professionnelles*, sous la direction de Reynaud J.D., Eyraud F., Paradié C., Saglio J., Ed. du CNRS, 1990, p 281.

d'orientation fondamental du patronat. Du côté syndical, si la CES se déclare favorable au développement de la négociation pour éviter le dumping social, plusieurs syndicats émettent des réserves sur l'intérêt d'une régulation centrale, "eurocratique", sur laquelle l'action syndicale aurait peu de prise. D'autres solutions sont esquissées : niveau régional, niveau sectoriel... Ce dernier niveau suscite moins de réserves même si les accords conclus sont encore peu nombreux. Ils offrent un cadre adapté au règlement des questions d'emploi et de qualification et enclenchent de nouvelles dynamiques de négociations dans d'autres domaines. A ces démarches des acteurs sociaux institutionnels, P. Rozenblatt oppose celles suivies par les entreprises et qui, selon lui, sont dictées par un double objectif : réduire le coût de la mobilité qui tend à affecter de plus en plus les cadres et les techniciens, éviter les tensions que suscitent les inégalités de traitement entre les personnels. Mais à ce dernier niveau, entre les "contraintes" et les "solutions pragmatiques" de l'entreprise, quels sont les jeux d'acteurs et comment se construisent les stratégies ? L'auteur, dans cette phase expérimentale, préfère dégager les orientations des entreprises, évoquer les tensions davantage à titre d'hypothèse qu'en rapport avec l'action précise des groupes professionnels et des acteurs sociaux.

2. L'EFFICACITÉ DE LA RÉGULATION DE BRANCHE

La branche étant au coeur du dispositif institutionnel institué par la loi de 1950, il paraît pertinent de s'interroger sur l'efficacité de cette régulation. Mais comment apprécier cette efficacité ? Ne faudrait-il pas, au préalable, définir plus précisément la nature des règles de branche et leur objectif, analyser, comme nous y invitent les juristes, si les règles fixent des normes de conduite ou de comportement ou s'il s'agit de règles d'habilitation, de méta-règles invitant les acteurs à négocier dans leur cadre ? La variété des règles doit, sinon empêcher de parler d'effectivité, du moins inciter à utiliser avec précaution une notion qui suggère que l'on peut mesurer simplement l'écart entre la norme et son application. Dans les deux textes présentés ici, les auteurs n'emploient pas le terme d'effectivité; ils confrontent, dans deux domaines particuliers, la formation et les salaires, les pratiques d'entreprise aux normes de branche ou à celles édictées par l'Etat.

A partir d'une analyse des dispositifs de formation professionnelle organisés dans deux branches, les assurances et les banques, **M. Möbus et E. Verdier** s'interrogent sur le rôle traditionnel joué par ces dispositifs dans la gestion des personnels et sur leur incapacité à accompagner les changements intervenus dans ces professions depuis une vingtaine d'années.

Pendant très longtemps, ces professions ont cherché à construire des marchés du travail protégés, en s'appuyant sur deux éléments : un système très complet de formation organisé par la branche, des primes d'ancienneté très élevées (jusqu'à 35% de la rémunération dans les banques), l'un et l'autre destinés à fidéliser le personnel et à entretenir avec lui une relation de confiance jugée indispensable en raison de la particularité des activités bancaires et d'assurance. Mais de quels marchés du travail s'agissait-il ? Dans les banques par exemple, les "signes" d'un marché professionnel sont là : gestion centralisée de la formation assurée par le centre de formation de la profession bancaire (CFPB), délivrance de diplômes (quoique spécifiques aux banques) reconnus par l'Education nationale, articulation entre ces diplômes et les grilles de classification, prime d'ancienneté calculée en fonction de la présence dans la profession et non dans l'entreprise comme c'est généralement le cas. Pourtant, de l'examen des

contenus de formation : plus généraux que professionnels, à vocation plus intégrative que technique, comme de l'importance de l'apprentissage sur le tas, M. Möbus et E. Verdier déduisent une fonction différente de ces règles qui, selon eux, tendraient à la constitution de marchés internes. Cette analyse fournit une mesure possible de l'efficacité de la régulation de branche qui réside ici dans l'articulation complexe d'un dispositif entre les deux niveaux. En montrant que des marchés internes peuvent prendre appui sur des règles externes, les auteurs apportent aussi une contribution intéressante au schéma théorique défini par Piore et Doeringer.

Ce système va être fortement ébranlé dans les années soixante avec "l'explosion" des activités des deux secteurs, banques et assurances, qui, selon les auteurs, remet en question les constructions sectorielles antérieures. Le recours accru au marché externe pour répondre aux besoins de personnel qualifié, la dévalorisation des formations de base assurées par les professions, une certaine tendance à la polarisation des qualifications, tous ces éléments participent au déclin de la branche comme lieu charnière d'organisation des professions au profit de régulations d'entreprise reposant sur la définition de formation "maison", la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi etc... Les mutations que traverse actuellement le secteur financier incite les partenaires de branche à rechercher activement les moyens de renforcer leur rôle et leur légitimité ; les auteurs insistent sur la convergence des préoccupations : définition de nouveaux diplômes mais plus largement discussion sur une réforme des conventions collectives, mais aussi sur la spécificité des constructions sectorielles dépendant des compromis anciens. Pour eux, "l'opérationnalité" du système de formation de branche dépendra moins de l'adoption de tel ou tel dispositif que de la capacité à renégocier l'ensemble des règles professionnelles qui fait "système" et donne sens aux règles particulières.

S'interroger sur l'effectivité de la régulation de branche sans parler des salaires serait regrettable en raison de la place centrale de cette question dans les argumentations développées par ceux qui considèrent que la régulation de branche est particulièrement faible en France. A l'appui de cette thèse de l'ineffectivité, ils invoquent en général l'écart persistant et fort qui existe entre les minima hiérarchiques conventionnels négociés au niveau des branches et les salaires réels pratiqués dans l'entreprise. Depuis quelques années, les analyses développées sur les systèmes de classification ont pourtant montré que ce type d'analyse était réducteur en ne prenant en compte qu'un indicateur. Elles proposent une interprétation plus large des règles de branche permettant de rendre compte de leur rôle : définir un modèle professionnel standard auquel vont se référer à des degrés divers les entreprises².

Dans un cadre d'analyse très différent, l'approche adoptée par **V. Najman et B. Reynaud** pour rendre compte des déterminants des politiques salariales des grandes entreprises françaises rejoint cette interprétation en prenant en compte les différentes dimensions de l'ordre professionnel et salarial définies au niveau des branches. En effet, les auteurs s'intéressent aux règles adoptées par une cinquantaine de grandes entreprises tant en ce qui concerne l'évolution de la masse salariale que les salaires à l'embauche et les carrières. La notion de règles prend ici un sens très large : il s'agit aussi bien de normes étatiques ou issues des négociations collectives que de références au marché.

En ce qui concerne l'évolution de la masse salariale, une distinction forte s'établit entre les entreprises publiques ou nationalisées qui suivent exclusivement la norme gouvernementale

2 Eyraud F., Jobert A., Rozenblatt P., Tallard M., *Les classifications dans l'entreprise : production des hiérarchies professionnelles et salariales*, document travail emploi, La Documentation française, 1989.

(le taux d'inflation anticipé) et les autres entreprises - appartenant plus souvent au secteur privé- qui prennent en compte d'autres variables comme les résultats de l'entreprise ou le marché des rémunérations. Les premières se référant à une conception du salaire-coût appliquent des hausses uniformes, tandis que les secondes, estimant que le salaire a pour fonction de rémunérer la performance des salariés, s'engagent volontiers sur la voie de l'individualisation des hausses de salaire. Sur les deux autres questions : niveaux d'embauche et carrières, les résultats font apparaître la référence à des principes distincts selon qu'il s'agit des cadres ou des autres catégories, confirmant la force des segmentations catégorielles en France. Pour les cadres, le salaire à l'embauche est surtout fonction du diplôme, les promotions dépendant du système de cotations de poste adopté par l'entreprise et du marché des rémunérations. Pour les non-cadres, les règles suivies pour la gestion de l'embauche et des carrières s'inspirent très majoritairement des principes fixés par les conventions collectives de branche ou par des grilles "maison" elles-mêmes proches des grilles de branche. La définition d'une notion de carrière d'efficience permet aux auteurs de distinguer les entreprises selon qu'elles offrent ou non une carrière à leurs salariés. L'absence de perspective de carrière entraîne toujours un absentéisme plus élevé même lorsqu'intervient un mécanisme compensateur au niveau des salaires.

Le travail de V. Najman et B. Reynaud s'inscrit dans une réflexion sur le passage à un nouveau mode de régulation post-fordien. Qu'apporte à cette réflexion l'analyse des politiques de salaires ? Pour les auteurs, deux résultats essentiels : la pluralité des règles mobilisées par les entreprises manifeste une rupture avec le mode fordien de régulation caractérisé par l'application d'une règle unique; en revanche, la dépendance du salaire par rapport au poste atteste de la continuité de certains mécanismes du fordisme.

3. CONSTRUCTION DES CATÉGORIES ET COHÉRENCE DES DISPOSITIFS

Deux textes, bien que très différents, ont en commun de s'attacher à la construction des catégories : licenciement économique pour C. Bessy, qualification pour A. Jobert et M. Tallard, et d'analyser comment opèrent ces catégories à la fois dans le temps et dans les espaces particuliers où ils s'inscrivent : les entreprises, les branches et l'ensemble du territoire pour le premier texte, les différents types de grille de classification et de branches pour le second.

Si le licenciement économique paraît une notion évidente dans le langage courant, sa qualification juridique a toujours posé beaucoup de problèmes, suscitée des controverses d'autant plus vives qu'elle est source de droits pour les salariés qui l'invoquent. Toute l'histoire de cette notion et de celles "connexes" d'indemnités de licenciement et d'ordre des licenciements, telle que les retrace **C. Bessy** montrent qu'elles constituent depuis le début du siècle un enjeu permanent entre les entreprises, les branches, l'Etat. Licenciement individuel, licenciement collectif, licenciement pour motif économique, licenciement conjoncturel ou structurel, ces différentes notions se mêlent, se croisent, s'excluent au point de susciter de curieuses associations comme l'a fait la jurisprudence en considérant par exemple le licenciement d'un seul salarié comme "collectif" s'il est fondé sur un motif de suppression d'emploi. Certaines distinctions sont durables, d'autres éphémères comme celle qui a existé de 1975 et 1986 entre motif conjoncturel et motif structurel du licenciement. A ce foisonnement de notions et de divisions, qui provient pour partie de la multiplicité des instances d'où elles

émanent : convention de branche ou interprofessionnelles, dispositifs étatiques divers, lois, jurisprudence, C. Bessy cherche à donner sens. Pour "qualifier les opérations de codification", il a recours à ce qu'il nomme différents modèles de responsabilité en matière d'emploi, modèles juridiques qui pourrait-on dire "s'adosent" à des principes de légitimité : modèle juridique libéral qui correspond à un ordre marchand, modèle de responsabilité forfaitaire auquel s'associe un compromis industriel/civique, modèle du patronage qui correspond à un ordre domestique.

Selon ce schéma d'interprétation, la catégorie licenciement s'est progressivement construite dans la période de développement de l'entreprise industrielle, à partir de la remise en cause de la notion de contrat de louage de services supposant l'égalité des contractants, propre au modèle juridique libéral. Plus tard, dans les années trente, la codification du licenciement pour motif économique (les conventions de 1936 retiennent les notions de "licenciements importants" ou les "licenciements nécessités pour un manque de travail") est cohérente d'une part avec l'existence d'un cycle embauche/ licenciement/ réembauche et, d'autre part, avec la définition d'un ordre du licenciement. Pour C. Bessy, cette cohérence, qui n'excluait pas des situations très variables selon les branches, a cessé d'exister à partir du moment où globalement le licenciement est devenu synonyme de rupture définitive de la relation de travail avec l'entreprise. Dans cette configuration, il décèle une sorte de contradiction entre, d'un côté, la définition d'un système d'assurance chômage et une forte intervention de l'Etat en matière d'emploi, et, de l'autre, le maintien d'une codification du licenciement dans les conventions collectives. C. Bessy conclut à la nécessité de moins s'attacher aux niveaux mêmes de la codification qu'aux principes qui la sous-tendent.

Le texte de **A. Jobert et M. Tallard** est consacré à la reconnaissance des diplômes et à leur rôle dans la définition des qualifications dans les branches professionnelles. Au coeur des dispositifs de branches, les grilles de classification ne fixent pas uniquement des règles salariales à travers la définition de barèmes de salaires *minima* dont la contribution de V. Najman et B. Reynaud a souligné le rôle différencié dans les grandes entreprises. Elles sont aussi l'instrument privilégié d'organisation d'un ordre professionnel, c'est à dire d'une définition et d'un classement des emplois au sein de diverses filières catégorielles.

Comment interviennent les diplômes dans les définitions d'emplois ? Quelles structurations et hiérarchisations déterminent-ils ? C'est à ces questions que le texte présenté par A. Jobert et M. Tallard cherche à répondre. Leur interrogation est justifiée par l'importance des débats sociaux actuels sur les attentes en matière de compétences et sur le rôle de la formation dans la production de ces compétences, en relation avec les changements qui sont intervenus dans le champ éducatif (nouveaux diplômes, flux croissant d'élèves accédant au niveau baccalauréat) et dans les pratiques d'embauche des entreprises. Si comme le souligne L. Tanguy³, "la relation entre diplômes, classifications et qualifications qui se construit sur une longue durée, au terme d'une non moins longue négociation, représente - chacun en conviendra - un acquis à préserver", encore faut-il prendre la mesure de cette construction, des modalités particulières selon lesquelles elle s'effectue, des évolutions qui la marque.

L'analyse de cent grilles de classification à laquelle les auteurs ont procédé montre la place centrale des diplômes de niveau V (CAP et dans une moindre mesure BEP) dans les définitions produites par les grilles mais aussi l'extrême diversité de la prise en compte des diplômes selon

3 Tanguy L., *Quelle formation pour les ouvriers et les employés en France ?* Collection des rapports officiels, La Documentation française, 1991, p. 103.

les branches professionnelles. Cette diversité se traduit dans le nombre et la nature des diplômes mentionnés, leur rôle dans l'établissement de la hiérarchie des emplois, le type de garantie qu'offre la détention d'un diplôme en termes de niveau d'embauche ("les seuils d'accueil") comme de progression automatique de carrière. Elle s'explique par différents facteurs et notamment : la nature de l'activité et, reliée étroitement à celle-ci, le mode, spécifique ou général, d'acquisition de la qualification; l'ancienneté des grilles; les caractéristiques des organisations patronales et syndicales qui négocient et l'influence éventuelle de l'Etat dans la négociation...L'interprétation de cette diversité conduit les auteurs à proposer cinq configurations de branches qui établissent une certaine cohérence entre le rôle des diplômes, les facteurs divers mentionnés ci-dessus mais aussi les dynamiques d'action. C'est essentiellement autour de l'intérêt que les acteurs portent aux questions de formation et à la place qu'ils entendent leur donner dans la régulation de branche que celles-ci se développent actuellement.

Pour conclure cette présentation, on soulignera la complexité de l'articulation branche/entreprise présente dans la plupart des communications. Elle s'explique en partie par le décalage entre des règles de branche qui ont tendance à se maintenir même si le contexte économique, social ou institutionnel a beaucoup changé. La perspective temporelle adoptée par les auteurs qui ont étudié la réglementation du licenciement ou la formation permet de bien rendre compte de cette situation. La communication sur les salaires suggère un autre facteur de complexité qui tient à l'opacité des règles de branche dès lors qu'intervient un règlement dans l'entreprise qui tend à devenir le seul visible. Il en est ainsi de certaines grilles "maison" de classification pourtant fortement inspiré de dispositifs de branche. Elles signifient moins l'inefficacité de la régulation de branche que la mise en oeuvre d'un processus d'appropriation par les acteurs de l'entreprise de la règle plus générale, même si en définitive, le compromis négocié localement est très proche du compromis de branche. Mais cette complexité peut, dans d'autres cas, provenir aussi du fait qu'autour d'un même thème, les acteurs traitent en réalité d'objets différents selon les niveaux où ils agissent. Le domaine de la prévoyance est particulièrement éclairant sur ce point : au niveau des branches dominent les préoccupations liées au marché des produits et au coût de la main-d'oeuvre tandis qu'à celui de l'entreprise, la recherche de fidélisation du personnel et d'image de l'entreprise apparaissent les plus importantes. Ces éléments pourraient expliquer un sentiment d'incohérence et la difficulté d'établir un bilan de l'activité conventionnelle de branche et de sa portée dans les entreprises.

LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE :

GESTION DE BRANCHE, GESTION D'ENTREPRISE

Un régime de prévoyance est une assurance couvrant un groupe de salariés. Les couvertures les plus courantes sont :

- une assurance **décès** qui garantit un capital à la famille d'un salarié qui meurt : il ne s'agit pas d'une assurance vie, car une fois le salarié parti - en retraite ou pour travailler ailleurs - il n'est plus couvert ; le capital est parfois complété par une rente versée au conjoint ou aux enfants.
- une assurance **invalidité** qui verse un capital ou une rente à un salarié devenu invalide au cours de sa carrière : certains des régimes qui versent une rente la majoritent en fonction du nombre d'enfants à charge.
- une assurance dite "**incapacité**" qui verse des indemnités journalières au cours de congés maladie prolongés.

Les régimes de prévoyance sont financés par des cotisations versées par les salariés couverts et par leur employeur. Toutes les cotisations - aussi bien patronales que salariales - sont versées à un organisme assureur extérieur à l'entreprise.

En 1947, un accord national interprofessionnel a obligé les entreprises à affilier les cadres et les assimilés cadres à un régime de retraite complémentaire. Une clause de cet accord concerne la prévoyance : elle oblige les employeurs à verser au moins 1,5% du salaire limité au plafond de la Sécurité Sociale à un organisme assureur pour financer une assurance décès et éventuellement une assurance invalidité pour ces catégories. Alors que les cotisations obligatoires aux caisses de retraite complémentaires ont fait l'objet de hausses progressives et d'une extension à toutes les catégories de salariés à travers la législation en 1972, la clause de l'accord de 1947 sur la prévoyance n'a jamais été modifiée et n'a jamais été étendue aux autres catégories.

Pourtant aujourd'hui les pratiques de beaucoup d'entreprises dépassent de loin cette obligation. Les non-cadres bénéficient souvent d'un régime de prévoyance. Les salariés cotisent aussi bien que les employeurs. Les cotisations pour toutes les catégories sont prélevées non seulement sur la tranche A du salaire mais aussi sur la tranche B (et parfois au-delà). Le

développement de cette forme de protection sociale a eu lieu sous l'impulsion des entreprises, certes avec l'encouragement d'exemptions fiscales sur les cotisations, mais en l'absence de contraintes réglementaires.

Parfois un seul régime garantit, en plus d'une assurance décès-invalidité-incapacité, le remboursement de frais médicaux non couverts par la Sécurité Sociale. Le terme "prévoyance" a deux acceptions courantes : il est utilisé tantôt pour désigner seulement l'assurance décès-invalidité-incapacité et tantôt il inclut l'assurance médicale. Cet article est centré sur la première forme de couverture.

Les deux types d'assurance ne jouent pas le même rôle dans les politiques des employeurs ou dans les stratégies syndicales :

- Les prestations décès-invalidité-incapacité sont équivalentes à un pourcentage du salaire. Soit elles représentent la même proportion du salaire pour toutes les catégories, auquel cas elles préservent les inégalités de rémunération, soit elles sont plus généreuses pour les salariés en haut de l'échelle que pour ceux en bas, auquel cas elles accentuent les inégalités. En revanche, les prestations médicales sont indépendantes du salaire.
- Il découle de cette différence dans le lien entre les prestations et les salaires, une différence dans le calcul du coût des deux formes d'assurance. A couverture égale, le coût de l'assurance décès-invalidité-incapacité est proportionnel au salaire tandis que le coût de l'assurance médicale représente le même montant pour tous les salariés couverts. Ainsi, l'assurance médicale est souvent financée par des cotisations forfaitaires, d'un même montant pour tous les salariés, tandis que les cotisations au titre d'une assurance décès-invalidité-incapacité représentent toujours un pourcentage du salaire.
- Il existe plusieurs modalités de financement pour une assurance médicale. Certains régimes sont entièrement financés par les salariés, sans contribution de l'entreprise. Dans certains cas, le comité d'entreprise complète les cotisations salariales. Parfois la couverture est financée à la fois par le comité d'entreprise, l'employeur et les salariés. Parfois l'employeur et les salariés co-financent l'assurance médicale, notamment lorsque celle-ci est intégrée à un régime couvrant également le décès, l'invalidité et l'incapacité.
- Les représentants des salariés jouent parfois un rôle actif dans la création et la gestion de l'assurance médicale à travers les comités d'entreprise, qui peuvent organiser une couverture médicale pour les salariés en l'absence d'initiatives patronales. En revanche, les directions participent systématiquement à l'instauration et au financement des régimes de prévoyance d'entreprise. Les comités d'entreprise ne participent pas au financement. Ils ont un droit de regard sur les comptes des régimes, comme pour d'autres comptes de l'entreprise, mais très souvent ce droit est exercé de manière tout à fait formel.

Trois catégories d'acteurs sociaux peuvent intervenir dans l'instauration et la gestion des régimes de prévoyance : les employeurs, les représentants des salariés (syndicats et élus des comités d'entreprise) et les organismes assureurs. Ces derniers collectent les cotisations, gèrent les fonds et versent les prestations.

Les décisions concernant la prévoyance décès-invalidité-incapacité peuvent être prises au niveau d'une branche, dans le cadre de négociations collectives, ou au niveau d'une entreprise. Le rôle des acteurs et les interactions entre eux diffèrent selon qu'il s'agit de l'un ou l'autre niveau de décision. Nous étudierons ici les objectifs et les stratégies des employeurs, des syndicats et des assureurs en comparant les régimes de branche avec les régimes d'entreprise.

Cette analyse s'appuie sur une enquête dans une vingtaine d'entreprises situées dans trois secteurs contrastés quant à leur situation économique et leurs politiques de gestion du personnel : l'industrie pharmaceutique, l'industrie du textile et les supermarchés¹. Chaque entreprise a fait l'objet d'entretiens avec la direction et avec des sections syndicales, s'il y en avait. L'échantillon, bien que restreint, a rendu possible la définition d'une gamme de pratiques d'entreprise et de branche. Plus particulièrement, il a permis d'étudier trois régimes de branche :

- celui de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique
- celui des accords du textile dans la région Rhône-Alpes
- celui des accords du textile dans la région du Nord (Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys).

Dans ces trois cas, l'interaction entre les accords de branche et les politiques d'entreprise a été analysée. La branche des supermarchés n'a pas négocié d'accord à ce sujet : les politiques des entreprises de ce secteur illustrent les comportements en l'absence d'obligations conventionnelles.

Ce texte traite d'abord de la concurrence entre organismes assureurs sur le marché de la prévoyance. La deuxième section est consacrée au rôle des acteurs dans les régimes de branche. La troisième et dernière section traite du rôle des acteurs dans les régimes d'entreprise.

1. LES ASSUREURS ET LE MARCHÉ DE LA PRÉVOYANCE

Trois catégories d'organisme assurent les régimes de salariés : les mutuelles, les compagnies d'assurance et les institutions dites "L4"². Cette dernière catégorie regroupe les caisses de retraite complémentaire ainsi que des organismes spécialisés dans les assurances collectives de salariés. Les sociétés mutualistes dominent le marché de l'assurance complémentaire de frais médicaux, leur terrain traditionnel d'intervention. Cependant, les autres organismes investissent de plus en plus ce segment du marché, menaçant la position de la mutualité. Les compagnies d'assurance dominent largement le marché de la prévoyance, se taillant la part du lion du chiffre d'affaires. Elles agissent soit en assurant directement les contrats, soit à travers des institutions "L4"³.

Certaines caisses de retraite ont développé une activité importante d'assurances collectives de salariés à côté de leur activité première. Jusqu'en 1988, les caisses pouvaient gérer aussi bien les assurances collectives que les retraites complémentaires. Depuis cette date, la législation

1 Cette enquête a porté sur l'ensemble de la protection sociale facultative d'entreprise : les cotisations facultatives aux régimes de retraite complémentaire, la prévoyance et la couverture complémentaire de frais médicaux. Il a fait l'objet d'un rapport : Abécassis Denis, apRoberts Lucy et Kartchevsky Andrée : *La protection sociale complémentaire dans l'entreprise : une étude comparative de secteurs*, Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan et la M.I.R.E., juin 1990.

2 "L4" est l'ancien numéro de l'article du Code de la Sécurité Sociale qui régit les activités des ces institutions. L'article L4 est devenu l'article L731. Ces organismes sont parfois appelés les "institutions de prévoyance".

3 Pour des estimations de l'importance du marché des assurances collectives et des parts revenant aux trois catégories d'assureurs, cf. Abécassis Denis, Andréani Edgard et apRoberts Lucy, *La protection sociale complémentaire dans l'entreprise*, Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan et la M.I.R.E., décembre 1987, p. 72 ainsi que "La prévoyance collective des salariés en 1987", *Législation sociale*, n°6155, 26 octobre 1988.

requiert une séparation juridique et financière entre les deux activités. Les caisses de retraite ont créé des institutions de prévoyance séparées : la CNRO a fondé la CNPO ; l'AGRR, AGRR-Prévoyance ; la CRI, CRI-Prévoyance ; etc. Cinq grandes caisses ont une activité importante en matière de prévoyance, recueillant la majorité des cotisations qui reviennent à l'ensemble des "L4" : la CIPC, le Groupe Malakoff, l'AGRR, la CRI et la CNRO⁴. Ces institutions sont co-gérées par le patronat et les syndicats, et les syndicats peuvent y exercer une influence considérable.

Les "L4" paritaires sont les assureurs privilégiés des régimes de prévoyance de branche. En choisissant un organisme paritaire, les syndicats se garantissent un pouvoir qui dépasse une simple influence sur les prestations ou les cotisations. Les régimes de branche sont négociés par le patronat et par les fédérations syndicales et ces derniers tiennent à jouer un rôle dans la gestion. De plus, si un accord désigne un organisme paritaire, il peut faire l'objet d'une extension par le Ministère du Travail à des entreprises qui n'adhèrent pas aux organismes patronaux signataires de la convention.

Beaucoup d'institutions "L4" sont contrôlées par des compagnies d'assurance, qui les réassurent à tel point qu'elles n'ont pas d'autonomie véritable. Ces "L4" peuvent fonctionner sans conseil d'administration paritaire, et, même lorsqu'elles en ont un, une compagnie d'assurance peut de fait prendre les décisions essentielles, le paritarisme étant respecté dans les formes seulement. En mettant en place ces organismes, les compagnies d'assurance ont pu échapper à certaines taxes sur les primes auxquelles sont assujetties les compagnies et non les mutuelles ou les "L4". Les liens entre compagnies d'assurance et caisses de retraite sont complexes. Par exemple, environ la moitié des caisses de retraite des cadres, regroupées dans l'AGIRC, ont été fondées par des sociétés d'assurance. Une institution peut devenir relativement autonome tout en conservant des liens privilégiés avec la compagnie qui l'a fondée⁵. A cause des relations financières complexes entre compagnies d'assurance et institutions de prévoyance, il n'est pas possible de distinguer leurs parts respectives du marché de la prévoyance, une proportion non-déterminée des sommes encaissées par les "L4" revenant à des compagnies d'assurances. Les compagnies d'assurance et les "L4" dépendantes de compagnies sont généralement les assureurs des régimes d'entreprise.

Les organismes assureurs sont les fournisseurs sur un marché de la protection sociale facultative, les "produits" étant les garanties vendues dans le cadre des contrats d'assurance. La demande émane des entreprises, mais l'offre influence la demande, les assureurs jouant un rôle important dans l'extension des assurances collectives des salariés. Chaque organisme essaie d'acquérir des contrats signés par d'autres et les directions d'entreprise sont l'objet d'un battage publicitaire incessant. Les assureurs cherchent en même temps à étendre le marché : ils essaient de faire augmenter le niveau des prestations existantes ; ils conçoivent et cherchent à vendre de nouvelles garanties ; ils essaient d'étendre les garanties à des populations de salariés n'ayant pas de couverture. Les organismes assureurs ne sont pas de simples intermédiaires des entreprises : leurs politiques commerciales influencent les politiques sociales des entreprises.

Qu'il s'agisse d'un régime de branche ou d'un régime d'entreprise, l'organisme assureur joue un rôle clef dans la définition des garanties. Ce phénomène est lié à la complexité des décisions,

4 cf. Chopart Jean-Noël et Gibaud Bernard, *Concurrences, solidarité : la protection sociale complémentaire depuis 1945*, Rapport de recherche pour le Commissariat Général du Plan et la M.I.R.E., novembre 1989, pp. 97-107 pour une historique de ces institutions et de leurs interventions en matière d'assurances collectives.

5 cf. Abécassis Denis, Andréani Edgard et apRoberts Lucy, op. cit., pp. 51-54.

qui nécessitent des calculs actuariels dépassant les compétences des syndicats et des directions, sauf peut-être dans les très grandes entreprises qui peuvent embaucher elles-mêmes des spécialistes. Ce phénomène relève également des pratiques commerciales des assureurs : face à la concurrence, ils conçoivent des assurances nouvelles, afin d'inciter les entreprises à "acheter" davantage⁶.

Les garanties se ressemblent fortement d'un régime à l'autre. En même temps, la prévoyance est rarement identique d'une entreprise à l'autre, y compris dans le même secteur. Les entreprises se "personnalisent" à travers leurs régimes, chacune tenant à se distinguer des autres dans ce domaine. Les assureurs concourent à la différenciation des contrats, chacun voulant différencier ses produits. Même avec des niveaux identiques de cotisations, les entreprises accordent à leurs salariés des prestations ou des combinaisons de prestations qui leur sont propres. Le coût de la différenciation est nul, et les permutations et les combinaisons possibles de garanties sont innombrables. Les salariés assurés peuvent avoir l'impression que l'entreprise se préoccupe de leur protection sociale en négociant un contrat propre, jamais identique à ceux qu'ils trouveront ailleurs. Ce phénomène est particulièrement prononcé en ce qui concerne les cadres, mais il existe aussi pour les autres catégories.

Certaines prestations sont d'un coût très bas, du fait de la rareté de l'événement. D'ailleurs leur utilité pour les salariés est douteuse. Par exemple, le capital décès est souvent fortement majoré en cas de décès accidentel, par opposition à un décès suite à une maladie. Ainsi, par exemple, un des régimes de cadres étudiés dans l'enquête donne aux familles de ceux qui meurent (en étant marié avec un enfant à charge) un capital équivalent à 4 fois leur salaire annuel en cas de décès non-accidentel, 6,2 fois la même somme en cas de décès suite à un accident et 8,4 fois le salaire annuel si le décès est causé par un accident d'avion ou de chemin de fer. Cette dernière garantie ne coûte pas cher au régime, mais les sommes figurant sur la brochure expliquant le régime aux salariés paraissent fabuleuses.

Un autre exemple de ce type de prestation est ce que les assureurs appellent la "garantie double effet" qui figure dans bon nombre de régimes de branche et d'entreprise. Il s'agit d'un capital versé aux enfants mineurs d'un salarié décédé dont le conjoint décède après le décès du salarié, toutefois à condition que le conjoint ne se soit pas remarié entre temps. En général ce capital est égal au capital décès, d'où le terme "double". Cette garantie ne coûte rien à l'assureur. En effet, la probabilité qu'un enfant d'un salarié décédé dont le parent survivant décède par la suite (sans s'être remarié) avant que l'enfant ne devienne majeur ait connaissance de son droit et puisse le faire valoir auprès du régime de prévoyance de l'entreprise du parent décédé en premier est à peu près nulle.

Tout comme les salariés, les directions d'entreprise peuvent être impressionnées par ce genre de garantie. Mais même si la direction est consciente de la nature quelque peu trompeuse d'une prestation, elle peut souscrire à la garantie afin de se faire une bonne "publicité" auprès des salariés.

De fait, aussi bien les employeurs que l'assureur utilisent la prévoyance comme une opération de relations publiques auprès des salariés. Ce qui sert de publicité à l'assureur sert aussi de "publicité" à l'entreprise. D'ailleurs, l'information sur le régime distribuée aux salariés est une forme de publicité. En général, ils reçoivent une brochure réalisée par l'organisme assureur. Dans le cas des régimes de branche, le nom de l'organisme ainsi que le nom de la branche

6 Pour une liste complète des garanties rencontrées dans l'enquête, voir Abécassis Denis, apRoberts Lucy et Kartchevsky Andrée, *op. cit.*, Annexe 8.

figure sur la couverture de cette brochure. Dans le cas des régimes d'entreprise, le nom de l'entreprise y figure à côté du nom de l'assureur. L'organisme assureur fait ainsi sa propre publicité auprès des salariés. S'agissant de compagnies d'assurance, cela peut faciliter la vente de polices d'assurance auprès des particuliers. S'agissant d'institutions "L4", qui n'assurent pas les ménages, il s'agit d'attacher les salariés à l'institution.

2. LES RÉGIMES DE BRANCHE ; UNE COOPÉRATION TRIPARTITE ENTRE PATRONAT, SYNDICATS ET ORGANISMES ASSUREURS

Il existe plusieurs sortes d'accords sur la prévoyance dans les conventions collectives de branche :

- Les négociateurs peuvent imposer aux entreprises une obligation d'instaurer elles-mêmes un régime pour leurs salariés. L'accord fixe des cotisations et/ou des prestations minimales, mais le patronat et les syndicats ne négocient pas un contrat avec des assureurs. Dans ce cas, chaque entreprise choisit son assureur en respectant les minima de l'accord.
- Les négociateurs peuvent créer un régime de branche. Un tel régime peut être instauré par le biais de la négociation d'un contrat pris en charge par différents organismes assureurs : les entreprises adhérentes choisissent leur assureur mais ne négocient pas le prix ou les garanties.
- Les négociateurs d'un régime de branche peuvent aussi désigner dans la convention collective un seul organisme assureur avec lequel ils négocient un contrat.

Comme nous l'avons signalé plus haut, lorsque les négociateurs de branche désignent un assureur, ils choisissent généralement une institution "L4" avec un conseil d'administration paritaire où siègent le patronat et les fédérations syndicales.

Le rôle des syndicats dans les décisions concernant un régime de branche revêt plusieurs aspects. Ils participent aux négociations concernant la nature et le niveau des prestations ainsi que le prix global du régime et la répartition des cotisations entre employeurs et salariés. Lorsque l'accord désigne l'assureur, les fédérations syndicales participent avec le patronat au choix de l'organisme. Finalement, le rôle des syndicats ne se limite pas à l'instauration du régime : les comptes sont examinés régulièrement et les prestations et les cotisations ajustées en fonction des coûts. Le pouvoir que leur confère un régime de branche constitue une des motivations des syndicats dans la négociation d'accords au sujet de la prévoyance.

D'autres facteurs poussent les négociateurs de branche à instaurer un régime couvrant toute un secteur plutôt que de laisser chaque entreprise choisir son assureur et négocier individuellement le prix de la couverture. La logique du marché fait en sorte que plus l'entreprise est grande, moins une assurance sera chère. Les grands contrats sont moins coûteux à gérer et les organismes assureurs, face à la concurrence, réduisent les primes par tête pour les clients importants. Cela constitue un handicap pour les petites et moyennes entreprises et leurs salariés, qui bénéficient de prestations moindres à cotisations égales. Un régime de branche opère une péréquation des coûts, offrant à toutes les entreprises adhérentes les mêmes conditions de prix. Comme l'a exprimé lors de l'enquête la direction d'une petite entreprise, un tel dispositif crée une "solidarité de branche", solidarité qui revêt pour les directions et les salariés des petites entreprises une réalité financière.

- Les régimes communs contribuent à harmoniser les coûts salariaux à travers un secteur. Le désir d'harmoniser les coûts salariaux dépend beaucoup du secteur et notamment des conditions de la concurrence. Les régimes des cadres dépassent presque partout le niveau obligatoire, le coût de la protection sociale facultative étant plus uniforme pour ces salariés que pour les autres. La couverture des non-cadres se différencie davantage selon l'entreprise et selon le secteur. Trois cas de figure sont représentés dans l'enquête :
- Les entreprises du textile se concurrencent à la fois sur la qualité et sur les prix. En même temps, l'industrie française se réunit dans une certaine mesure face à la concurrence étrangère. Le secteur tend depuis longtemps à harmoniser ses coûts salariaux en mettant en place des instances de protection sociale de branche, notamment au niveau régional (les Vosges, Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys, Rhône-Alpes). La protection sociale des non-cadres du secteur est très uniforme. Aujourd'hui, elle dépasse les niveaux obligatoires tout en étant faible.
- La concurrence entre supermarchés porte essentiellement sur les prix et il n'y a pratiquement pas de concurrence étrangère sur le marché français. Certains grands groupes ont mis en place une protection sociale facultative d'une importance non négligeable, mais d'autres groupes, ainsi que la plupart des magasins à gestion indépendante, maintiennent leurs coûts salariaux aux minima obligatoires, aussi bien en ce qui concerne les salaires que la protection sociale.
- L'industrie pharmaceutique a été peu touchée par la crise. Les salaires et les compléments de salaire sont relativement élevés dans ce secteur. Les grandes et moyennes entreprises rivalisent les unes avec les autres aussi bien en ce qui concerne la couverture sociale des non-cadres que celle des cadres. En même temps, la branche garantit, à travers la convention collective nationale, un niveau assez élevé de retraites complémentaires, de prévoyance et de couverture de frais médicaux (dont le remboursement de produits pharmaceutiques). En somme, il existe à la fois une tendance à une harmonisation sectorielle et une volonté de faire "mieux" chez beaucoup d'entreprises.

Pour patronat et syndicats, il existe d'autres raisons de vouloir qu'un régime regroupe tous les salariés d'un secteur. D'abord, plus la population couverte est étendue, plus les frais de gestion seront faibles. Ensuite, un régime commun est facteur de cohésion sociale dans une branche, directions et salariés partageant un dispositif commun. Finalement, les instances gestionnaires sont un lieu de discussions fréquentes entre syndicats et patronat sur des sujets relativement peu conflictuels.

Cependant, les négociateurs d'un régime de branche ne peuvent pas obliger les entreprises qui appliquent la même convention collective à adhérer à un seul régime. Si une entreprise a déjà un régime lors de la création d'un régime de branche, elle est tenue de respecter les minima de l'accord, mais elle n'est pas obligée de changer d'assureur. En théorie, une entreprise n'ayant pas de régime lors de l'instauration d'un régime de branche peut être obligée d'y adhérer. De même, en théorie, une entreprise adhérente d'un régime de branche peut être obligée d'y rester. En réalité, il est difficile d'imposer un assureur à une entreprise. Les directions tiennent trop à leur liberté de choix dans ce domaine, et une chambre patronale, même si elle soutient un régime de branche, ne veut pas s'opposer à ses membres. Ainsi, même dans des secteurs ayant un régime de branche conventionnel, il existe des entreprises qui négocient des contrats avec d'autres assureurs.

Généralement, ces contrats particuliers respectent ou dépassent les minima fixés dans la convention collective en ce qui concerne les prestations, les cotisations et la part du

financement patronale. Il existe toutefois un certain flou dans la définition des obligations conventionnelles pour les entreprises qui souscrivent des contrats à part. Dans les accords de branche étudiés, sont précisées à la fois les prestations et les cotisations. Or, une entreprise peut négocier avec un assureur des primes réduites pour un certain niveau de prestations. Dans ce cas, il n'est pas clair si les cotisations ou les prestations définissent l'obligation conventionnelle. Surtout, la répartition du coût entre salariés et employeur, qui est fixée par la convention collective pour le régime de branche, n'est pas clairement définie dans ce cas. Dans le textile du Nord, il existe des entreprises où la direction a négocié des primes plus basses que celles du régime conventionnel pour les mêmes prestations, et où l'employeur en a profité pour réduire ses propres cotisations sans faire baisser celles des salariés. Là où les syndicats sont faibles, les salariés ne contrent pas cette pratique : ils sont mal renseignés sur la convention collective et ils ignorent souvent le taux de cotisation patronale.

La "solidarité" inter-entreprises est le plus efficace si les grandes entreprises ne se laissent pas tenter par des assureurs extérieurs, auprès desquels elles peuvent négocier de meilleurs prix. Si les grandes entreprises quittent un régime de branche, celui-ci peut continuer à fonctionner, mais les primes seront plus élevées que si toute la branche y adhérerait. Ainsi, les négociateurs d'un régime de branche craignent "l'écrémage" par des assureurs concurrents. Les grandes entreprises, ainsi que celles ayant une main-d'oeuvre relativement jeune, peuvent négocier des prix plus favorables pour une couverture équivalente, laissant au régime conventionnel celles de petite taille ou ayant une population de salariés relativement âgée.

Pour imposer un assureur unique à toute une branche, il faut que la chambre patronale, ainsi que les organisations syndicales, soutiennent le régime et fassent pression sur leurs membres pour que les entreprises y adhèrent et y restent. Ainsi, l'intérêt des négociateurs patronaux et syndicaux devient le même que celui de l'organisme assureur : établir et maintenir un monopole face aux concurrents.

Il ne suffit pas du soutien de la chambre patronale et des organisations syndicales pour qu'un régime soit fortement implanté dans une branche. Il faut aussi promouvoir le régime et l'organisme assureur. Les négociateurs ont intérêt à offrir des possibilités de contrats supplémentaires facultatifs aux entreprises qui désirent faire "mieux" que le régime de branche. Des garanties facultatives peuvent être négociées par les partenaires sociaux avec l'assureur de la même manière qu'un contrat minimal obligatoire.

Pour des garanties obligatoires, les négociateurs fixent la cotisation globale et ils déterminent sa répartition entre employeurs et salariés. Lorsqu'il s'agit de garanties facultatives, ils fixent la cotisation globale mais ne définissent pas sa répartition, celle-ci étant du ressort de chaque entreprise.

Les garanties facultatives figurent dans la documentation distribuée aux salariés couverts par le régime minimal obligatoire. Ainsi, l'organisme fait une "publicité" directe auprès des salariés. Cela incite les salariés à proposer à leurs employeurs de souscrire aux garanties facultative. A terme, si une garantie est souscrite par beaucoup d'entreprises, elle peut être intégrée dans le régime obligatoire.

Par ailleurs, un assureur désigné dans une convention collective de branche peut négocier des contrats supplémentaires "sur mesure" avec les entreprises couvertes par un contrat de base. A ce moment-là, l'organisme a toute liberté pour négocier le prix des garanties facultatives en fonction de la taille de l'entreprise, mais en même temps cette politique encourage les grandes entreprises à rester adhérentes d'un régime conventionnel de base.

3. LES RÉGIMES D'ENTREPRISE : UN DIALOGUE ENTRE ASSUREUR ET DIRECTION DONT LES SYNDICATS SONT EXCLUS

Lorsqu'une entreprise choisit comme assureur celui d'un régime de branche, cette décision est généralement approuvée par les syndicalistes d'entreprise, même s'ils n'ont pas été consultés sur le sujet. Il est possible que les directions en tiennent compte dans leur décisions. Les directions peuvent avoir d'autres raisons d'adhérer à un contrat conventionnel. Nous avons vu plus haut que le prix d'un régime de branche est avantageux pour les petites et moyennes entreprises. D'autre part, la chambre patronale approuve une telle décision, qui contribue à créer un "esprit" de branche. Finalement, une adhésion à un régime négocié au niveau de la branche peut éviter des négociations ou des conflits au sein de l'entreprise, les décisions sur la prévoyance étant prises ailleurs.

Lorsqu'une entreprise n'est pas assurée par un régime de branche, la désignation de l'organisme assureur est presque toujours une décision unilatérale de la direction. Cela explique la prédominance des compagnies d'assurance sur le marché de la prévoyance, car les directions préfèrent traiter avec ces organismes plutôt qu'avec des sociétés mutualistes ou des institutions de prévoyance indépendantes des compagnies. Au cours de notre enquête, il n'a pas été facile d'apprendre des directions les raisons du choix de leur compagnie. Il arrive que l'assureur du régime soit également celui de l'entreprise dans d'autres domaines : dans ce cas, les discussions sur le prix du régime peuvent être liées aux négociations sur les primes d'autres assurances. Il peut exister aussi des liens financiers entre une compagnie d'assurance et l'entreprise : dans ce cas la compagnie devient souvent l'assureur privilégié.

Alors qu'il arrive que les syndicats négocient sur certains aspects des régimes d'entreprise et que ces négociations donnent lieu à un accord formel, il est rare qu'ils aient une influence sur le choix de l'assureur. Si certaines directions reconnaissent aux syndicats un droit de négocier sur la rémunération indirecte, il est peu courant qu'elles leur reconnaissent un droit d'influencer le choix d'un assureur, terrain jalousement gardé. Une raison de cette attitude est probablement le fait que les directions veulent garder les mains libres pour choisir l'assureur ou pour en changer quand cela leur semble avantageux financièrement. Mais plus déterminant encore doit être la résistance patronale à l'idée que les salariés, à travers les syndicats, puissent s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, même s'il s'agit de la gestion de leur propre couverture sociale.

Les confédérations syndicales - à l'exception de la CGC - exhortent les sections d'entreprise à faire désigner comme assureur des institutions "L4" à gestion paritaire ou la mutualité, essayant de contrer la prédominance des compagnies d'assurance et de promouvoir des institutions où elles sont influentes⁷. Les sections, du moins dans les entreprises étudiées par notre enquête, sont conscientes de ces appels de leurs confédérations, mais elles se trouvent devant l'impossibilité de mettre en oeuvre ces consignes. Soit les rapports de force sont tels qu'elles ne peuvent espérer acquérir ce pouvoir, soit les directions accordent d'autres avantages en matière de prévoyance et les syndicats en retour renoncent à faire désigner l'assureur. Pour les syndicats, le choix de l'organisme paraît généralement bien moins important que d'autres aspects des régimes, et surtout moins importante que la participation patronale au financement ou qu'une amélioration des prestations.

⁷ Pour une analyse des positions des confédérations en matière de protection sociale complémentaire, voir Abécassis Denis, Andréani Edgard et apRoberts Lucy, *op. cit.*, Chapitre 5.

Un des laboratoires pharmaceutiques étudiés illustre particulièrement clairement ce phénomène. Les syndicats ont fortement influencé un nouveau régime de prévoyance, qui a fait l'objet d'un accord d'entreprise au milieu des années 80, sans pour autant exercer le moindre influence sur le choix de l'assureur. Non seulement ils n'ont pas participé au choix de l'assureur : lors des discussions, ils ignoraient quel serait l'organisme et la direction a pris soin de ne pas les en informer. Cependant, avant les discussions, les syndicats se sont renseignés sur les contrats offerts par la mutualité et quelques institutions "L4" mais devant le refus catégorique de la direction de discuter de la question, ils n'ont pas pu aller plus loin. L'accord d'entreprise a instauré un régime particulièrement favorable aux salariés et notamment aux non-cadres. Les prestations sont les mêmes (en pourcentage du salaire) pour toutes les catégories ; auparavant, les cadres avaient des garanties plus fortes que les non-cadres. De plus, l'employeur verse 60% des cotisations pour toutes les catégories : ailleurs, il est rare que les cotisations patronales dépassent 50% pour les non-cadres. Les syndicalistes sont satisfaits du régime et le choix de l'assureur revêt peu d'importance à leurs yeux à côté des avantages obtenus. Leurs priorités étaient l'harmonisation de la protection sociale entre cadres et non-cadres et la participation patronale au financement.

Il est rare que les salariés ou leurs représentants connaissent le contenu du contrat d'un régime d'entreprise. Les salariés reçoivent généralement une brochure réalisée, soit par l'organisme assureur, soit par la direction de l'entreprise. Ces brochures résument les garanties, mais elles ne contiennent pas une information aussi complète que les contrats. Dans la documentation réalisée par les assureurs, il est indiqué que la brochure n'est pas un document légal et que seul le contrat d'assurance fait foi. Or dans une seule des entreprises étudiées les syndicats ont dit avoir pu consulté le contrat ; ailleurs, soit ils n'ont jamais essayé, soit ils ont essayé sans succès. Dans ce domaine, les assurés, c'est-à-dire les salariés eux-mêmes, n'ont pas facilement accès à une information complète sur leur propre couverture sociale.

L'information des brochures est incomplète notamment en ce qui concerne le financement des rentes (pour les salariés invalides ou pour les familles de salariés décédés ou devenus invalides) en cas de disparition de l'entreprise. Une loi qui date de la fin 1989⁸ requiert des réserves suffisantes pour maintenir les rentes au niveau atteint lors d'une faillite (sans revalorisations ultérieures). Avant cette réforme, le versement des rentes pouvait cesser complètement ou continuer mais à un niveau réduit. La documentation distribuée aux salariés ne mentionnait jamais ces dispositions.

Une accumulation de réserves augmente le coût immédiat d'un régime. Il est inévitable que dans une situation où des organismes sont en concurrence pour assurer les régimes, l'accumulation de fonds de réserve soit limitée au minimum requis par la réglementation. Il n'y a aucune raison pour que les entreprises choisissent spontanément un mode de financement plus coûteux ou pour que les assureurs les poussent à le faire. Les entreprises ne se préparent pas à leur propre disparition. Les salariés et les sections syndicales d'entreprise ne sont pas sensibilisées à son importance. La concurrence entre assureurs est acharnée et le prix est un élément déterminant du choix. Seule une réglementation étatique peut protéger les

8 Loi du 31 décembre 1989 sur la prévoyance.

bénéficiaires d'un régime contre une réduction ou une suppression des rentes en cas de faillite de l'entreprise.

Une garantie qui diffère selon qu'il s'agit d'un régime de branche ou d'entreprise est la couverture des indemnités journalières. Les régimes de prévoyance financent couramment une partie des obligations légales ou conventionnelles des entreprises en matière de maintien du salaire au cours de congés de maladie ou à la suite d'un accident du travail⁹. Cette pratique est admise aussi bien dans la loi sur la mensualisation que dans les textes de certaines conventions collectives. La loi précise que les indemnités journalières des régimes de prévoyance peuvent financer le maintien du salaire obligatoire "mais, en ne retenant... que la part des prestations résultant des versements de l'employeur". Autrement dit, les cotisations patronales peuvent être utilisées pour financer une couverture sociale obligatoire. Dans ce cas, le régime fournit une assurance qui bénéficie à l'employeur et non aux salariés.

En même temps que les régimes prennent en charge des obligations patronales, ils améliorent la couverture des salariés de deux façons : en accordant des indemnités à des salariés qui n'ont pas une ancienneté suffisante pour avoir droit au maintien du salaire obligatoire, et en augmentant le taux et la durée du maintien au-delà de ce qui est requis par les conventions collectives. L'employeur s'assure à travers les régimes et les salariés touchent des indemnités qui dépassent les niveaux obligatoires.

Les salariés ignorent généralement la source de leurs indemnités. Ce qui leur importe est le taux et la durée du maintien du salaire, et non de savoir si celui-ci est financé par la Sécurité Sociale, par l'employeur ou par un régime de prévoyance. Il arrive que les syndicats se préoccupent du financement des indemnités et que cela devienne un thème de négociation. Seulement, pour négocier en connaissance de cause, il faut que les syndicats connaissent la part des cotisations patronales consacrée au financement des indemnités journalières obligatoires. Ils doivent donc avoir accès à des comptes détaillés sur les dépenses du régime. Les fédérations qui participent à la gestion d'un régime de branche peuvent obtenir ces informations. Lorsqu'il s'agit d'un régime d'entreprise, les sections syndicales ont rarement la possibilité de les obtenir. Ainsi, les régimes de branche tendent à assurer une moindre part des obligations conventionnelles des employeurs.

D'une manière générale, les sections syndicales sont relativement passives en matière de prévoyance. Souvent la direction prend toutes les décisions unilatéralement en consultation avec l'assureur, même s'il y a une consultation formelle au niveau du comité d'entreprise.

Il est intéressant de noter que dans l'entreprise étudiée où les syndicats sont les mieux informés sur la gestion de la prévoyance, ceux-ci n'ont rien eu à voir avec le choix de l'assureur, une institution "L4" dépendante d'une compagnie d'assurance. Il y a eu un conflit sur la répartition des cotisations entre cadres et non-cadres : la direction voulait accroître plus fortement les cotisations salariales des non-cadres que celles des cadres, prétendant que les non-cadres, et notamment les ouvriers, du fait de leurs absences fréquentes, coûtaient plus chers en indemnités journalières et en frais médicaux que les cadres, ce qui s'est avéré faux. Les syndicalistes ont réussi à obtenir des comptes détaillés, avec la répartition des recettes et des dépenses par catégorie et par garantie. Ils connaissent également l'importance des frais de

9 Ce phénomène est rarement signalé dans la littérature concernant la prévoyance, les analystes s'imaginant que les régimes n'assurent que des garanties facultatives. Ainsi *Législation Sociale* (n°6155 du 26 octobre 1988) décrit les indemnités journalières des régimes de la manière suivante : "Après la période de maintien du salaire par l'employeur, le salarié peut percevoir des indemnités journalières en complément de celles versées par le régime général."

gestion du régime. C'est la seule entreprise où les syndicalistes ont dit avoir accès aux contrats d'assurance et ils ont participé, dans le cadre du comité d'entreprise, à la réalisation d'une nouvelle documentation distribuée aux salariés. Cet exemple montre qu'il est possible pour des sections d'entreprise de jouer un rôle plus actif sans participer pour autant à la désignation de l'assureur.

A travers leurs exhortations aux adhérentes de faire confier les contrats d'assurance à des institutions "L4" autonomes ou des sociétés mutualistes, les confédérations souhaitent étendre l'influence syndicale et l'influence des institutions de l'économie sociale. De fait, la position des confédérations encourage la passivité syndicale au niveau de l'entreprise. Les confédérations n'envisageant un rôle syndical que dans le cadre de régimes assurés par une mutuelle ou une "L4" paritaire. Or le choix de l'assureur est justement le domaine où le patronat garde le plus jalousement son pouvoir.

3. CONCLUSION

Les assurances collectives des salariés - la prévoyance décès-invalidité-incapacité ainsi que la couverture de frais médicaux - constitue un marché sur lequel interviennent des compagnies d'assurance, des institutions de prévoyance paritaires et la mutualité. Les politiques commerciales des organismes assureurs influencent les politiques sociales des entreprises.

En matière de prévoyance, les confédérations syndicales attachent une priorité à la désignation d'un organisme paritaire ou une société mutualiste. Les fédérations syndicales interviennent dans la désignation de l'organisme assureur des régimes de branche, et le contrat est généralement confié à une institution à gestion paritaire, liée à une caisse de retraite complémentaire. Les sections d'entreprise ne peuvent que rarement influencer le choix de l'assureur d'un régime d'entreprise et les directions choisissent presque invariablement une compagnie d'assurance ou une institution de prévoyance contrôlée par une compagnie. Face à leur impuissance dans ce domaine, les sections ont tendance à renoncer à tout rôle dans la gestion des régimes. De plus, les syndicalistes d'entreprise ont généralement d'autres priorités, notamment l'amélioration des garanties et l'augmentation de la participation patronale au financement.

Dans les régimes d'entreprise, les directions négocient les prestations et les primes avec les assureurs, sans participation de représentants des salariés aux discussions. Les représentants des salariés au sein du comité d'entreprise ou les délégués syndicaux peuvent toutefois influencer les prestations et la répartition des cotisations, mais leur pouvoir reste limité. Cette pratique a des répercussions défavorables aux salariés, notamment en ce qui concerne trois aspects des régimes :

- le maintien de rentes en cas de faillite de l'entreprise
- le financement des indemnités journalières obligatoires au cours de congés maladie ou suite à des accidents du travail
- la répartition du coût du régime entre employeur et salariés.

Les syndicats jouent un rôle plus actif dans les régimes de branche. Elles participent, avec le patronat, à la négociation des contrats avec l'assureur. Elles fixent la répartition des cotisations

entre employeurs et salariés. Finalement, elles participent à des réunions régulières sur le fonctionnement des régimes.

En ce qui concerne les régimes de branche, tous les intervenants - la chambre patronale, les fédérations syndicales et l'organisme assureur - ont intérêt à ce que le régime couvre le plus possible de salariés du secteur. Si le régime établit un monopole, les petites et les moyennes entreprises bénéficient des mêmes prix que les grandes. De plus, le régime contribue à harmoniser les coûts salariaux dans le secteur. La volonté patronale d'harmoniser les coûts varie d'une branche à l'autre selon les conditions de la concurrence.

En France, la tradition prédominante veut que le rôle essentiel des organisations syndicales soit la revendication et la contestation plutôt que la gestion. Les syndicats participent à des organismes paritaires au niveau national ou au niveau des branches, mais ils interviennent peu dans la gestion de la protection sociale d'entreprise. Si pendant longtemps les négociations interprofessionnelles sur la protection sociale ont pris le pas sur les négociations décentralisées, peut-être qu'aujourd'hui on se retourne vers la branche et même vers l'entreprise comme lieux privilégiés de décision dans ce domaine.

La protection sociale obligatoire est financée essentiellement par des cotisations patronales et salariales assises sur les salaires. Elle pourrait être financée davantage par l'impôt, comme c'est souvent le cas dans d'autres pays. Ce mode de financement appuie le principe d'une gestion paritaire des caisses. Salariés et patronat contribuent : salariés et patronat co-gèrent. En ce qui concerne les régimes d'entreprise, le co-financement est pratiquement universel mais la gestion paritaire est très rare.

La question du pouvoir des représentants des salariés en tant que gestionnaires dépasse les seuls régimes de prévoyance. On voit actuellement se développer des dispositifs d'épargne salariale d'entreprise (plans d'épargne, participation aux bénéfices, actionnariat des salariés). Et il est possible que des régimes de retraite d'entreprise financés à travers des fonds capitalisés deviennent plus répandus à l'avenir. Le contrôle de la gestion de l'épargne dégagée par ces dispositifs est un enjeu du système de relations professionnelles. Actuellement, il est rare que des représentants des salariés aient un pouvoir dans ce domaine dans le cadre de l'entreprise. Pour que les syndicats exercent une influence, il faudrait que les dispositifs d'épargne soient négociés dans le cadre de la branche, où les syndicats sont plus puissants. Ou bien il faudrait que les représentants des salariés au niveau de l'entreprise aient la volonté et les moyens d'acquérir un pouvoir qui leur échappe jusqu'à présent.

Nicole CHAMBRON
(Centre européen de recherche
et de formation)

SECTEUR PUBLIC, CONCERTATION ET NÉGOCIATION

Les relations sociales dans la Fonction Publique ont longtemps été marquées du signe du paradoxe.

Paradoxe, en premier lieu, entre les principes les plus fondamentaux de la Puissance Publique et l'instauration d'organismes de concertation et de pratiques de négociation salariales. Les premiers reposent sur le droit, la centralisation des décisions, la multiplication de règles générales et impersonnelles, l'autorité hiérarchique. Les seconds, dont le point de départ officiel se situe en 1946 puis en 1968, n'ont pas cessé depuis de se diversifier et de se multiplier, l'Administration se donnant à elle-même les moyens de relativiser l'application des principes.

Paradoxe ensuite, découlant du premier, entre la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire à qui le droit de grève et le droit de se syndiquer sont interdits jusqu'en 1946, et l'existence d'un syndicalisme ancien (les syndicats de postiers et d'instituteurs sont parmi les premiers à se constituer, sous la forme d'amicale, au début du 19ème siècle) et puissant. Clandestin, réprimé, le syndicalisme est cependant connu, voire reconnu officieusement par la circulaire du 25/09/1924 lorsque, sous le Cartel des Gauches, le gouvernement Herriot invite l'Administration à "entrer en contact avec les syndicats locaux de fonctionnaires" et à entretenir avec eux "des rapports réguliers et confiants".

Dans les faits, l'Administration qui emploie actuellement plus de 2 millions d'agents et qui connaît un taux de syndicalisation deux à trois fois plus élevé que dans le secteur privé en moyenne, est entrée depuis le statut de 1946 dans un processus croissant de négociation, de contractualisation et de concertation. Le dispositif actuel du dialogue social, formalisé ou non, est impressionnant. Il est cependant menacé, non par le recours au principe régalién, mais par son coût, par ses dysfonctionnements propres et par sa crédibilité aux yeux du personnel.

L'enjeu actuel se situe donc à trois niveaux :

- celui de l'efficacité, ou de la capacité à produire des résultats à la hauteur des problèmes de fond qui agitent la Fonction Publique ;
- celui de l'efficience, ou de l'articulation entre les réunions, groupes de travail,... qui se multiplient et les processus de gestion et de décision ;

- celui de la pertinence, ou de la capacité à se tenir aux niveaux où l'on peut traiter des questions qui sont les sources actuellement essentielles des insatisfactions : les niveaux des relations de travail, de l'intégration, de la motivation, c'est-à-dire les niveaux déconcentrés. C'est également là que le dialogue social peut concerner à la fois les représentants syndicaux et le personnel.

1. L'ÉTAT À LA RECHERCHE DE RÈGLES DU JEU

1.1. La création formelle de règles

Le statut de 1946 affirme la spécificité de la Fonction Publique et des fonctionnaires mais leur donne en même temps vocation à jouer le jeu du progrès social dans l'entreprise. Notamment par la création d'organismes consultatifs paritaires ; les comités techniques paritaires (CTP), les commissions administratives paritaires (CAP) et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP).

Les fonctionnaires peuvent désormais légalement se syndiquer et faire grève (sauf exception) dans le cadre des droits constitutionnels accordés à tout citoyen.

Parallèlement, les nationalisations, qui sont motivées par des raisons politiques et économiques mais également pour certains, par l'espoir de transformations sociales, associent dans les conseils d'administration les pouvoirs publics aux représentants des salariés et des consommateurs.

Dans les deux secteurs, les procédures se dégradent peu à peu et les intentions premières passent à l'arrière plan : les organes consultatifs de la Fonction Publique fonctionnent rarement et mal ; le rôle des administrateurs est réduit dans les entreprises nationalisées par l'exercice d'une tutelle gouvernementale qui surveille étroitement en particulier tout ce qui concerne la gestion du personnel.

1.2. L'approfondissement

Alors que la loi sur les conventions collectives dans les entreprises privées est votée en 1950, c'est en 1963 que M. Toutée est chargé d'une mission sur l'amélioration des procédures de discussion des salaires dans le secteur public. La grève des mineurs, puis le rapport Masse sur "la conférence des revenus" alimentent un débat politique au sujet de l'élaboration d'une politique des revenus. En 1964, le gouvernement fixe pour les entreprises publiques non régies par le droit du travail de nouvelles procédures de discussion en 3 étapes : D'abord une commission constate dans chacune l'évolution des salaires depuis l'année précédente, puis le gouvernement, après consultation des syndicats et en se référant au Plan, fixe le pourcentage d'augmentation de la masse des salaires pour l'année à venir. Enfin, direction et syndicats décident par accord de la répartition de cette masse. Cette procédure fonctionnera jusqu'en 1968, avec des difficultés. En 1969, à la suite d'un conflit peu suivi, des syndicats d'E.D.F. signent un "contrat de progrès" qui lie une augmentation de salaires pour 2 ans à une clause de paix sociale. La période après 1968, la présence au gouvernement de M. Chaban-Delmas conseillé par Jacques Delors, les recommandations du rapport Nora en faveur d'une plus

grande autonomie des entreprises publiques favorisent ces contrats jusqu'au début des années 1970.

Le mouvement de 1968 et le Protocole Oudinot qui le suit vont réveiller les relations sociales dans l'Administration.

Le protocole porte sur les rémunérations, la durée du travail et les droits syndicaux. La commission Masselin aboutit à un accord sur la réforme des catégories C et D signé le 10/10/69, inaugurant ainsi la politique contractuelle.

1.3. La diversification des formes et la diffusion des pratiques

De surcroît, le gouvernement s'efforce de décriquer les relations sociales et de les diffuser dans la nation. C'est la vision d'une "nouvelle société", moins rigide, moins centralisée, fondée sur la dynamisation d'un tissu social dense et actif, capable de rompre le couple "Etat-Individu". Le 14 septembre 1970, le Premier Ministre Chaban-Delmas signe une circulaire¹ dont l'importance ne réside pas dans une quelconque valeur réglementaire mais dans le style nouveau qui y est affirmé : *"Le Gouvernement (...) donne un grand prix au dialogue qui doit exister, de façon permanente et à tous les niveaux, au sein même des administrations et services entre les représentants de l'Etat et ceux des agents. Il considère que les organisations syndicales constituent, vis à vis des pouvoirs publics, la voie naturelle de représentation des personnels de l'Etat. (...) Le dialogue entre l'administration et les représentants du personnel doit se poursuivre non seulement dans le cadre des organes prévus par la loi, mais encore à l'occasion de contacts directs (...).*

J'insiste tout particulièrement pour que toutes les autorités responsables se prêtent de la manière la plus large possible au dialogue, soit en accordant les audiences qui leur sont demandées, soit en prenant l'initiative de consulter sous la forme la plus appropriée les représentants des syndicats et sections syndicales"

L'impact de cette circulaire sera très variable. Certaines administrations (les PTT notamment) saisissent l'occasion pour constituer des groupes de travail et inscrire dans des circulaires ministérielles les conditions d'exercice du droit syndical ainsi que de la concertation décentralisée : création de CTP dans les services extérieurs (PTT), de comités d'hygiène et de sécurité (Défense Nationale), promotion du dialogue social informel (en particulier en demandant aux chefs de services extérieurs de faire "remonter" des compte-rendus d'audiences). D'autres ministères ignorent largement le message : le rôle, moteur ou non, des organisations syndicales est, bien évidemment, l'une des explications à ces différences.

Les négociations salariales elles-mêmes se déroulent chaque année depuis 1968 en dehors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique (CSFP), dont ce n'est effectivement pas le rôle. Les procédures, informelles, se sont dégagées au fil des années : c'est le Ministre chargé de la Fonction Publique qui convoque et négocie au nom du Premier Ministre. Ses interlocuteurs sont les organisations professionnelles reconnues comme représentatives au plan national, (elles participent au CSFP) qui désignent librement leurs représentants. Le "relevé de conclusions", signé par le Ministre et les organisations syndicales qui l'approuvent ne constitue qu'un engagement politique du gouvernement. Chacune de ses clauses doit faire l'objet d'un

1 Circulaire n° 10-383/SG du 14/9/70 relative à l'exercice des droits syndicaux dans la fonction publique (non parue au J.O.)

texte juridique particulier. Toutes les négociations n'aboutissent pas à un accord (ex. 1971 et 1977). En ce cas, le Gouvernement fixe unilatéralement les mesures salariales qu'il envisage.

La plupart des observateurs considère que la portée de ces pratiques réside essentiellement dans la diffusion d'un état d'esprit qui valorise le dialogue et la recherche de compromis au détriment de la stricte application de la loi, les résultats concrets étant incertains. Plus précisément, Yves Saint-Jours² compare l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires sur la période 1963-1967 (sans négociations salariales) : 3,9 % par an, à la progression observée sur la période 1970-1973 (avec négociations salariales) : 3,44 % par an. Il conclut : "De ces éléments statistiques, on peut déduire que la concertation, telle qu'elle est connue et pratiquée, réduit l'efficacité de la pression syndicale en matière de rémunérations publiques et qu'au bout du compte, elle n'a pas porté les fruits de ses promesses. D'où la nécessité inéluctable de procéder à la rénovation des techniques juridiques pour que la concertation ne se réduise pas à une simple action psychologique (...).

Une loi du type de celle du 11 février 1950 relative aux conventions collectives devra venir donner des bases juridiques solides à la négociation collective dans le secteur public". Ainsi, bien que la volonté politique ne soit pas absente, bien que des pratiques existent, bien que des moyens soient donnés, en particulier aux organisations syndicales, la portée de la concertation semble au minimum mal saisissable, et peut-être bien limitée.

1.4. Le changement par décret

L'appel lancé par Yves Saint-Jours trouve un écho partiel dans la réforme du statut de la Fonction Publique de 1982. Elle est précédée de travaux et de déclarations d'intention significatifs :

"Lors de la réunion du Conseil Supérieur de la Fonction Publique, le 12 juin 1981, il a été décidé de constituer un groupe de travail composé, pour partie, de représentants des organisations syndicales et chargé d'étudier les améliorations qui pourraient être apportées aux règles d'organisation et de fonctionnement des organismes paritaires de la Fonction Publique".

"Je souhaite que soient institués dans les meilleurs délais des comités techniques paritaires dans les administrations où ces comités n'existent pas encore". "Par ailleurs, il apparaît conforme à l'esprit de concertation qui doit présider aux relations entre l'Administration et ses agents que les CTP soient appelés à donner leur avis non seulement dans les cas où leur consultation est obligatoire, mais également dans les hypothèses où cette consultation est facultative"³.

Le "relevé des engagements de négociations au 30 septembre 1981" commence par ces mots : "Le Gouvernement affirme sa volonté de développer dans la Fonction Publique une concertation de type nouveau avec les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires.

Une telle orientation suppose l'information des organisations syndicales, la détermination en commun avec elles des méthodes de discussion, leur consultation sur le fond des problèmes, leur participation à l'élaboration des décisions"

Des négociations sont prévues sur 4 grands dossiers :

2 Réflexions sur la politique de concertation dans la Fonction Publique, Yves Saint-Jours, *Revue de Droit Social* n° 4, Avril 1975.

3 Extraits d'une lettre adressée par le Premier Ministre Pierre MAUROY à "Mesdames et Messieurs les Ministres et Secrétaire d'Etat" le 7 août 1981

- Emploi, durée du travail, non titulaires
- Revalorisation des rémunérations et remise en ordre
- Droits nouveaux des fonctionnaires
- Réformes administratives et décentralisation

Enfin, la circulaire FP n 1487 du 18 novembre 1982 précise l'application du décret n 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical en ces termes : "*Je tiens enfin à souligner que les organisations syndicales constituent, vis à vis des pouvoirs publics, la voie naturelle de représentation des personnels de l'Etat et que le Gouvernement a le souci de développer à tous les niveaux au sein des administrations, la concertation entre les représentants de l'Etat et ceux de ces organisations.*

Cette concertation doit se développer non seulement dans le cadre des organes prévus par la loi ou par le règlement (...) mais encore à l'occasion de contacts directs entre les autorités hiérarchiques responsables à tous les niveaux et les délégués des syndicats ou des sections syndicales que les syndicats jugent opportun de créer.

J'insiste donc tout particulièrement pour que toutes les autorités responsables se prêtent de la manière la plus large possible à la concertation, soit en accordant les audiences qui leur sont demandées par les syndicats ou les sections syndicales, soit en prenant l'initiative de consulter, sous la forme la plus appropriée, les représentants des syndicats ou des sections syndicales.

Ces audiences doivent avoir lieu régulièrement et traiter non seulement des problèmes immédiats des personnels mais aussi des problèmes généraux ou particuliers des services, ceci en vue de favoriser l'information des personnels par le biais de leurs représentants et d'associer le plus possible ces derniers aux décisions de l'Administration. Ainsi devra s'instaurer dans la Fonction Publique de nouvelles relations ayant pour but de rechercher un accord entre les organisations syndicales et l'Administration avant que celle-ci ne prenne la décision"

On le voit, les intentions ne sont pas très différentes de celles de la circulaire du 14 septembre 1970 ! On a cependant tiré les enseignements de l'observation des pratiques inégales ou hésitantes. Les traits caractéristiques de la politique de concertation de 1982 sont en effet :

- l'engagement personnel visible du Ministre de la Fonction Publique Anicet Le Pors par le biais de discours, de déplacements en Province, d'échos médiatiques.
- le souci de donner aux organisations professionnelles les moyens de participer (autorisations spéciales d'absence, détachements, locaux syndicaux, heures mensuelles" d'information...).
- le souci de "techniciser" la concertation en décrivant ses modalités (cf. relevé des engagements de négociations au 30 septembre 1981), en organisant le fonctionnement des CTP (décret n 82-452 du 28 mai 1982).
- Le souci d'introduire des enjeux fondamentaux et à long terme par la portée des thèmes abordés (emploi, réformes administratives...).
- la volonté d'instaurer des lieux et des pratiques de concertation au niveau local (création de CHS, de CTP locaux ou départementaux, déconcentration et décentralisation).

1.5. La modernisation

Malgré ces efforts, le Gouvernement ressent la nécessité, en 1989, de réaffirmer l'importance du dialogue social. La circulaire du 23 février 1989 de Michel Rocard affirme : "Le dialogue social dans les fonctions publiques doit être renforcé et doit devenir un instrument privilégié de la modernisation des administrations". Ceci passe par :

- "l'ouverture de la négociation à de nouveaux thèmes tels que l'évolution des rémunérations, formation continue, conditions et organisation du travail, mobilité, etc.
- "la décentralisation du dialogue social".
- "la revitalisation des instances de concertation".
- "la définition des modalités d'une participation directe des agents à la détermination de leurs conditions de travail".

Si le dialogue social est bien l'une des priorités du renouveau du Service Public, il n'est cependant plus du tout envisagé sous le même angle. Depuis 1946, la concertation avec les syndicats est légitimée explicitement par la référence à des principes démocratiques historiques : ainsi l'évocation de la participation des syndicats à la libération du territoire national en 1945 et l'affirmation de leur "vocation naturelle" à représenter les personnels (circulaires du 14 septembre 1970 et du 18 novembre 1982). Non seulement ces mentions sont absentes en 1989, mais elles sont en quelque sorte remplacées par deux notions nouvelles. La première justifie le soin apporté au dialogue social... par son intérêt managérial : il est facteur de motivation, de mobilisation en faveur du renouveau.

Logiquement, il est inscrit au programme de formation des cadres et fait partie des critères de leur évaluation. En second lieu, la concertation avec les syndicats est toujours associée à celle qui concerne directement les personnels : est essentiel que, sous les diverses formes qu'elle peut revêtir, la concertation avec les agents et les organisations syndicales sur les différents composants de la politique de rénovation des administrations soit la plus étendue et la plus riche possible⁴.

Ce rapide bilan de l'évolution des principes et volontés politiques en matière de concertation et de négociation dans le secteur public fait apparaître un tableau contrasté :

- Un souci ancien et de plus en plus affirmé de dialogue social, alors même que le diagnostic implicite réalisé à chacune des étapes montre que les pratiques évoluent peu et que les résultats escomptés se font attendre.
- Or, dans la même période, les syndicats ont été puissants et combatifs (tout particulièrement entre 1950 et 1975), la croissance économique a permis de disposer de moyens peu limités et les conditions politiques ont été favorables à plusieurs reprises (Libération, Gouvernement Chaban-Delmas en 1970, élection de François Mitterrand en 1981).

A chaque étape, on ressent le besoin d'affiner les règles du jeu, de les préciser, de redire la volonté d'ouverture... Qu'y a-t-il de changé depuis 1924 ? On peut avancer plusieurs réponses en ce qui concerne la concertation :

4 Circulaire du 23 février 1989

- Ce qui évolue, c'est une perception plus nette de ce que l'on attend : la paix sociale, certes, mais aussi une alternative à la situation hiérarchique du fonctionnaire et au fonctionnement bureaucratique. L'enjeu se déplace : il n'est plus de permettre au système de fonctionner, il est de lui permettre de changer.
- La concertation change d'impact : le souci relationnel fait place à une vision plus technique de son rôle. Il ne s'agit plus seulement de faire évoluer les mentalités, mais surtout de traiter autrement les dossiers, de renforcer la pertinence du système de décision et d'action.
- Ainsi, elle se professionnalise et suppose des compétences et capacités particulières, tout en se diffusant dans l'institution jusqu'à devenir une composante notable du métier de cadre à tout niveau. Songeons qu'il y a moins de 10 ans, les rencontres informelles entre l'Administration et les syndicats se traitaient essentiellement au niveau du Cabinet et de la Direction Générale, entourées de la plus grande discrétion.

En ce qui concerne les négociations collectives, elles ont tendance à perdre de leur rôle, après une période contractuelle faste, depuis le milieu des années 1980. Cela n'est plus une priorité, sauf peut-être pour la C.G.T. Force Ouvrière qui y est traditionnellement attachée, car l'accent est mis sur la décentralisation et la déconcentration.

Quelles sont les perspectives de la concertation dans la Fonction Publique ? On s'est aperçu qu'elle ne se décrète pas, qu'elle n'est pas seulement affaire d'organismes ad hoc et de moyens spécifiques. L'examen des conditions concrètes de mise en oeuvre de la concertation nous donne un certain nombre d'hypothèses d'évolution et de chances de réussites.

2. LES PRATIQUES DE CONCERTATION

On l'a vu, c'est là que le bât blesse essentiellement et la mise à jour successive de difficultés a engendré un certain sentiment de scepticisme et de lassitude, aussi bien parmi les cadres que parmi les syndicalistes:

2.1. La recherche des formes... informelles

Les organismes paritaires, dont la création donne le coup d'envoi du dialogue social, ont vite montré leurs limites de fait, surtout en ce qui concerne les CTP. Consultatifs uniquement, empêtrés dans des enjeux de représentation symbolique des rapports de pouvoir, presque uniquement centraux, ce sont des "grand-messes" où se joue un jeu de rôles. L'administration y cherche une image démocratique en jouant au dialogue et à l'écoute, les syndicats visent la légitimité d'interlocuteurs valables reconnus officiellement comme tels tout en se donnant les moyens d'une concurrence intersyndicale. Ainsi, si souvent les votes sont sans surprise (les syndicats votent contre l'administration)- on sait l'importance que revêtent les déclarations préalables et les voeux qui vont, inscrits à l'ordre du jour, apporter la preuve que, même si l'adversaire est commun, les syndicats ne se ressemblent pas tous et que certains sont plus clairvoyants, plus fermes, plus proches des préoccupations des personnels. Les questions évoquées à l'ordre du jour subissent le même sort : elles seront perçues au regard de leur capacité à valoriser ceux qui participent à la réunion. La taille de ces rencontres (plusieurs dizaines de personnes) permet, au mieux, un échange d'information. C'est pourquoi

on pratique de plus en plus souvent des réunions préparatoires, informelles, afin de discuter vraiment.

Les CAP et les CHS ont des attributions concrètes de gestion du personnel (avancement, mutations, conditions de travail, sécurité...) à partir de dossiers techniques. Les représentants du personnel y sont directement élus (ceux des CTP sont désignés par les organisations syndicales, le nombre de sièges étant déterminé par le pourcentage de voix obtenues aux élections des CAP). De manière générale, ces organismes remplissent leur rôle convenablement.

Globalement, la tendance est au développement de l'informel : audiences, groupes de travail, sans règles officielles de représentation, sans forcément un compte-rendu... Dans la plupart des administrations, les syndicats reconnaissent qu'ils sont souvent conviés à des réunions fréquentes qui sont de mieux en mieux préparées. Pourtant, même si le simple fait d'entendre les positions des autres et de pouvoir exprimer la sienne est important, il faut souligner deux limites au développement des échanges :

- le "saupoudrage" des lieux de rencontre donne une impression de grande confusion, disperse les énergies et ne permet pas la synergie des efforts d'analyse, de compréhension et de traitement des problèmes.
- le processus d'échanges n'est pas relié directement au traitement administratif des questions traitées : il en découle l'impression que les efforts de partenariat sont laminés par la logique bureaucratique.

2.2. La déconcentration de la concertation

On l'a vu, depuis 1968 le Gouvernement proclame la nécessité de traiter les questions "là où elles se posent", au plus près du terrain.

On connaît les réticences de l'Administration à mettre en oeuvre une réelle déconcentration. Le pouvoir, les moyens, les responsabilités, sont en jeu : les structures et les règles n'y sont pas adaptées.

On connaît également la difficulté pour les syndicats de fonctionnaires à s'inscrire dans ce schéma. Les sections syndicales ne sont pas expressément reconnues dans l'Administration, à la différence du secteur privé. La circulaire de 1982 en fait mention, les "légalisant" ainsi en quelque sorte. Cependant, la crise de recrutement militant que connaît le syndicalisme depuis la fin des années 1970, la rareté des lieux de négociation et de concertation au niveau infra-régional, la structuration pyramidale des fédérations et syndicats, calquée sur celle de l'Administration, sont bien évidemment des freins notables.

Il faut y ajouter les difficultés liées aux "métiers" de syndicaliste. Localement, le rôle des militants est centré sur le personnel : écoute, information, mobilisation. La culture pyramidale incite à "faire remonter" même les problèmes locaux aux niveaux supérieurs. Les représentants fédéraux s'en emparent pour renforcer leur poids dans les négociations auxquelles ils participent au niveau central. Entre l'activiste et le négociateur, les métiers sont différents, les logiques d'action également. La distance sociale qui existe entre les permanents fédéraux et les militants de base ne facilite pas l'interpénétration de ces logiques. Du côté de l'Administration, le chef d'établissement a tendance à "ouvrir le parapluie" en attendant que ses supérieurs prennent position, surtout si la consigne est : "pas de vagues !". Ils ne risqueront pas ainsi d'être désavoués par une décision centrale prise sous la pression des fédérations selon une logique de troc étrangère aux considérations opérationnelles.

C'est donc tout un système hiérarchique, administratif et syndical qui doit se remettre en cause au moment même où les racines syndicales (adhérents et militants) s'effritent. On peut, bien sûr, penser à des élections locales qui pourraient permettre d'apprécier la représentativité syndicale au niveau de l'établissement, en face du "patron" bénéficiant enfin de responsabilités déconcentrées.

Actuellement, les élections aux CAP se déroulent essentiellement au niveau national avec parfois un tri départemental, ce qui conduit à faire bénéficier les militants des petits établissements du poids syndical national. On comprend que les organisations professionnelles ne souhaitent pas une réforme du scrutin.

En conséquence, les chefs de service extérieurs et les responsables d'établissement se plaignent de plus en plus de devoir consulter, concerter, négocier avec des syndicalistes peu représentatifs du personnel, peu formés à l'étude des dossiers et peu soucieux de rechercher avec eux la solution locale aux problèmes locaux.

2.3. Concertation et management

Pourtant, au-delà des profondes difficultés qui viennent d'être soulignées, il existe des tendances fortes au développement de la concertation. Pour l'Administration et les syndicats, il s'agit avant tout de rechercher de nouvelles sources de légitimité. La légitimité managériale, l'art de bien gérer et de bien décider tend à se substituer à la légitimité de puissance publique ou même de service public. Les sources du pouvoir syndical résident de moins en moins dans l'action revendicative et conflictuelle classique que dans la capacité à peser sur les décisions et orientations. La modernisation des uns est liée à celles des autres. Et le sens de cette modernisation réside essentiellement dans le renversement de problématique entre la règle et l'arrangement : si l'on sait depuis toujours que les bureaucraties ne fonctionnent que grâce aux marges de manoeuvre et non sur la base de la stricte application de la règle, du moins la culture commune donnait jusqu'à présent la priorité à cette dernière. Ainsi, jusqu'en 1982, c'est sur la base de textes réglementaires, de droits nouveaux, que l'on a souhaité faire progresser la concertation. Actuellement, le moteur du progrès est, au contraire, la capacité des institutions à innover, à créer des pratiques, à sortir même des principes fondamentaux (voir les assouplissements "expérimentaux" des règles statutaires et budgétaires pour les centres de responsabilité). La priorité est à l'arrangement, local, participatif, qui à la fois suppose et permet la constitution de sous-systèmes vivants. En ce sens, la concertation change d'enjeu et de dimension : elle est en synergie avec les projets de service et le management participatif. Et l'on peut alors formuler comme hypothèse que la revitalisation des racines syndicales pourrait en découler, non par la reconnaissance officielle et formelle d'un pouvoir de représentation mais par la revitalisation du tissu social sur la base d'une appartenance professionnelle et institutionnelle renforcée et d'une capacité accrue à participer.

Bibliographie

- Jean-Luc BODIGUEL et Luc ROUBAN : "*Le fonctionnaire détrôné ?*", P.F.N.S.P. - Paris 1991.
- Nicole CHAMBRON : "Rôles et Stratégies des Services extérieurs dans l'élaboration d'un système de relations sociales local" *Revue Politique et Management Public* - Vol. 3 - n°2 - juin 1985.
- Jacques CHEVALLIER : "La participation dans l'administration française"- *Bulletin de l'I.I.A.P.* - n°37 - janvier/mars 1976.
- M. CROZIER : "*Le phénomène bureaucratique*"- Seuil - 1963.
- M. CROZIER : "*La société bloquée*" - Seuil - 1970.
- Bruno JOBERT et Pierre MULLER : "Participation, cogestion et changement social dans l'administration publique" - *Revue Française d'administration publique*, - I.I.A.P. - n°27 - juillet/septembre 1983.
- R. LAUFER et A. BURLAUD : "*Management public, Gestion et Légitimité*"- Dalloz - 1980.
- Danièle LOSCHAK : "Principe hiérarchique et participation dans la Fonction Publique" - *Bulletin de l'I.I.A.P.* - n°37 - janvier/mars 1976.
- J.D. REYNAUD : "*Les syndicats en France*" - Seuil - 1963.
- J.D. REYNAUD : "*Les règles du jeu*" - Colin - 1989.
- Yves SAINT-JOURS : "Réflexions sur la politique de concertation dans la Fonction Publique" - *Revue de Droit Social* - n°4 - avril 1975.
- Serge SALON : "Fonction Publique et Participation"- *Revue Française d'administration publique* - avril/juin 1983.
- D. SEGRESTIN : "*Le phénomène corporatiste*" - Fayard - 1985.

Patrick ROZENBLATT
(CNRS, Travail et Mobilités
Université de Paris X-Nanterre)

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN EUROPE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

"Je suggère de partir d'une situation plus concrète, caractéristique de la démocratie moderne à savoir la dialectique entre conflit et concertation"
Paul Ricoeur "Justice et marché"¹

L'Europe, le marché unique et le droit à la libre circulation du salarié se déclinent au singulier. Ces concepts semblent avoir une telle force de conviction qu'ils balayaient a priori tout élément qui pourrait leur faire obstacle dans le processus engagé de construction européenne. C'est, par exemple, le sentiment que l'on peut avoir à la consultation du projet d'avis commun sur "la création d'un espace européen de mobilité professionnelle et géographique et l'amélioration du marché du travail en Europe" produit par "les partenaires européens"² au début de 1990.

Ils y affirment leur ferme conviction qu'une lutte conjointe pour lever les entraves au libre choix du salarié et obtenir une coopération entre les entreprises, les organisations de salariés et les agences publiques afin d'assurer un bon fonctionnement du marché du travail et de lutter contre le chômage, n'est qu'affaire de bonne volonté et d'intelligence. Il s'agirait, dans une approche "structuralo-fonctionnaliste", de réduire les scories de la phase antérieure -entraves réglementaires, économiques et culturelles-, ce qui est largement du pouvoir des institutions communautaires, et de construire les instruments rationnels d'une gestion prévisionnelle de l'emploi, ce à quoi ces acteurs s'engagent aux différents niveaux où s'exerce leur responsabilité, de l'entreprise à la région en passant par le secteur d'activité. Mais peut-être n'est-ce là qu'une vue par trop simplificatrice d'un panorama européen aux contours beaucoup plus torturés. En effet, comment penser la construction d'un rapport social conventionnel à l'intérieur de la communauté ?

1 "Justice et marché", entretien entre Paul Ricoeur et Michel Rocard, *Esprit*, janvier 1991.

2 Il s'agit ici de la CES, représentant les syndicats, de l'UNICE, représentant les employeurs du privé et de la CEEP, représentant ceux du secteur public.

A l'instar de ce qui se joue au plan politique et économique, on pourrait le concevoir comme le produit d'un possible compromis qui serait construit, d'en haut, à partir d'une discussion raisonnable. L'examen de chaque système de relations professionnelles et leur mise en rapport avec les choix de politique économique fixés pour les années quatre-vingt dix permettraient dans ce processus d'accoucher à terme, grâce au "dialogue social", d'un système européen ajusté. Le charme du rapport social, dans lequel est contenu toute la difficulté de sa compréhension, est qu'il ne fonctionne pas dans le champ des relations de travail prioritairement à partir de la volonté des acteurs centraux de chaque société. Certes, dans des Etats de droit, les catégories du politique en viennent toujours à enfermer provisoirement certains aspects du social dans le cadre des lois, mais la production des règles leur échappe très largement. Où faut-il alors aller regarder et quels acteurs doit-on observer pour tenter d'évaluer ce qui se joue moins visiblement ?

C'est précisément l'objet de cette contribution d'explorer, à partir de l'étude de quelques configurations particulières mettant en relations salariés et employeurs dans le contexte européen, pourquoi et comment la négociation collective dans la construction d'un rapport social européen s'impose comme forme incontournable ou indispose. On s'interrogera, notamment sur les convictions et les croyances des acteurs et sur les atouts dont ils disposent pour conduire leurs diverses stratégies. Au coeur de cette réflexion se trouve, en effet, une interrogation sur le sens que gardent ou que prennent les concepts de négociation collective et de conflit rapportés aux logiques d'acteurs sensés pouvoir les activer dans l'espace européen.

1. ENJEUX D'HIER...

La question de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs trouve place dans la longue histoire de rencontres et d'échanges qui ont amené les organisations ouvrières d'Europe, il y a plus d'un siècle, à constituer une association internationale des travailleurs et à se doter de structures internationales par profession.

Le récent ouvrage *Les dimensions internationales du syndicalisme*³ permet de situer rapidement quelques uns des enjeux essentiels touchant à cette question et aux pratiques sociales alors déployées.

– **La lutte pour le contrôle du marché du travail** est toujours au centre des préoccupations actuelles. Jean-Marie Demaldent dans son article sur "L'internationalisme syndical avant les internationales syndicales" parlant du processus de création de l'Association Internationale des Travailleurs, évoque le rôle décisif joué, à l'époque, par la réaction des travailleurs français et britanniques au Traité de libre échange signé entre la France et la Grande Bretagne. L'organisation de liens de solidarité entre les travailleurs des deux pays passe par de nombreux contacts professionnels qui doivent amener notamment "à se donner les moyens de faire face à la tactique utilisée par le patronat anglais au cours des grèves : recruter des ouvriers sur le continent". Il n'est donc pas étonnant que lorsque l'AIT se crée à Londres, en 1864, elle se donne, alors, comme objectif de lutter contre la tendance à la surexploitation des travailleurs en concurrence entre eux sur le marché du travail, tant sur l'aspect des

3 Sous la direction de Guillaume Devin, EDS Erasme, 1990.

salaires que sur celui du temps de travail, projet que l'on qualifierait aujourd'hui de "mobilisation contre le dumping social".

- **Le sens sociétal de la mobilité professionnelle** : à l'initiative de qui, dans quel but, à quelles conditions et avec quels droits ? L'article de Madeleine Rebérioux sur la "Naissance du secrétariat typographique international" permet d'aborder, à partir du cas de métiers aux traditions anciennes, les registres professionnel et culturel dans lesquels s'inscrit la mobilité des travailleurs de l'époque, d'apprécier la nature des liens qu'ils décident de tisser entre eux par delà les frontières des Etats, et de saisir, dans ces processus, le rôle joué par le syndicalisme. Pour situer la constitution du secrétariat qui s'organise à la suite du premier congrès international des typos en 1889, l'auteur remonte, en effet aux années quarante pour expliquer que, dès cette époque, "la pratique du "voyage" -quête de nouveaux tours de main, de recherche du travail aussi, voire du plaisir de la route- avait mis en relation les typos du continent". Les expositions universelles sont une autre occasion de s'étonner comme les français qui lors de l'expo de Londres en 1851 "avaient été frappés par l'organisation anglaise de l'apprentissage et par l'ampleur de la commandite, le mode d'organisation du travail le moins autoritaire qui avait, pour cette raison, leur préférence". La pratique du travail dans un pays étranger, l'aide au voyage -le viatique-, l'échange des pratiques professionnelles et des normes en vigueur pour entrer dans le métier comme pour régler la question de la rémunération du travail avec les employeurs sont autant d'éléments qui fondent, à côté de problèmes plus généraux, l'action de ces structures syndicales pour l'établissement de conventions collectives.

Ce passage par l'histoire nous paraît nécessaire pour engager une réflexion sur tous les éléments permettant, à travers l'étude des acteurs en relation, "le décloisonnement de l'analyse des identités et des stratégies en soulignant ce qu'elles doivent à l'enchevêtrement de facteurs internes et externes"⁴. Les deux exemples abordés attirent ainsi notre attention sur deux dimensions déterminantes fondant la légitimité pour les syndicats d'une négociation collective dans le cadre d'un espace professionnel : l'organisation et la consolidation de la solidarité entre travailleurs d'une part, et la construction d'une définition des termes de la mobilité dans un registre multidimensionnel de l'autre. Dans un tel cadre conceptuel, il ne s'agit pas seulement de contraindre par un contrôle collectif le fonctionnement du marché mais aussi d'imposer "un ordre positif" de la mobilité offrant une possibilité d'enrichissement à chaque travailleur dans ses dimensions professionnelles, culturelles et sociales, ce qui invite à cultiver l'approche polysémique de la notion de mobilité professionnelle dans le cadre européen, et à la penser autrement qu'en fonction des contraintes du marché, comme c'est plutôt le cas actuellement.

2. ET D'AUJOURD'HUI...

La question de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs européens s'inscrit d'abord très concrètement dans une réalité sociale qui concerne aujourd'hui près de

4 Guillaume Devin, *ibidem*.

deux millions d'actifs européens vivant hors de leur pays, et plus de deux millions d'actifs immigrés travaillant en Europe. Même si ces chiffres, comme le fait remarquer Sengenberger⁵, ne représentent qu'un faible pourcentage des 145 millions d'actifs de la Communauté, et doivent rester stables dans les prochaines années, ils sont au centre d'enjeux autour desquels se focalisent les stratégies des acteurs de la construction Européenne⁶. Du développement équilibré des régions de l'Europe à la lutte contre le chômage, de la question des conditions équitables de rémunération et de travail à la question du "dumping" social, les stratégies actuelles, dont les effets peuvent être aujourd'hui limités, engagent de façon plus conséquente l'avenir de l'ensemble de la communauté et plus particulièrement celui de ses salariés.

Les estimations du Bureau International du Travail indiquent précisément que le grand marché de 1993 n'engendrera pas une mobilité pour toutes les catégories de salariés, qu'elle sera plus ciblée sur les cadres et les techniciens dans quelques secteurs d'activité. Compte-tenu des tendances à l'oeuvre ces dernières années, les migrants de l'intérieur pourraient être formés demain de deux populations professionnelles contrastées avec des "hautes qualifications" et "des non qualifiés" utilisés déjà largement dans les opérations de sous-traitance.

Le livre blanc de 1985 publié par la Commission européenne envisageait une série de mesures pour faciliter la mobilité : le droit des étudiants et des retraités de résider dans d'autres Etats membres ; l'extension de la durée des permis de travail portée dès le départ à dix ans ; les facilités d'accès aux prestations de chômage dans les autres pays ; l'établissement d'un système général de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles et d'une carte européenne de formation professionnelle attestant des qualifications du titulaire ; l'application de la liberté de mouvement aux emplois du secteur public ; la révision de la directive concernant la coordination de la sécurité sociale pour les travailleurs migrants. Sur nombre de ces points, des directives communautaires ont été adoptées qui s'appliquent aujourd'hui. Mais restent de nombreuses questions liées à la mobilité des travailleurs, particulièrement celles relatives aux orientations et aux finalités des mutations en cours.

La négociation collective et les conventions collectives viennent-elles suppléer, où, dans quelles conditions et avec quelle dynamique, aux limites du travail réglementaire et législatif ? Pourquoi dans certains cas, encore bien rares, la négociation collective prend-elle son envol ? Pourquoi reste-t-elle encore majoritairement une figure chimérique que certains ont peur de domestiquer ? Pour expliquer le recours faible et très diversifié à la négociation collective dans le champ européen, on peut retenir plusieurs hypothèses initiales en fonction des regards mobilisés.

Du point de vue politique, le retard pris dans la construction de "l'Europe sociale" pour cause de divergences idéologiques sur "le modèle social" et le rôle "protecteur" de l'Etat décalerait simplement dans le temps l'avènement d'une régulation salariale fondée sur la négociation collective et l'accord direct entre les partenaires sociaux. Sur ce plan, la tutelle du politique sur "le dialogue social" aurait vocation à disparaître au rythme de l'établissement d'un consensus sur les bases du socle social européen.

Du point de vue économique, il n'est pas encore établi que le grand marché soit pour tous les agents économiques, et notamment ceux qui ont une activité trans-européenne et multinationale, un cadre pertinent pour la régulation des rapports de travail. A partir de ce

5 W. Sengenberger, *Labour mobility and western european economic integration*, IIRA, 3rd European regional congress, Bari, 1991.

6 Eurostat, *Statistiques démographiques*, 3C, 1990. On ignore encore l'impact exact que vont avoir les révolutions à l'Est sur les mouvements migratoires vers l'Ouest.

constat, la question de la négociation collective dans cet espace est abordée en dehors de toute conviction idéologique avec le pragmatisme le plus grand. C'est à chaque grand niveau de l'organisation économique que sera appréciée, ponctuellement, l'utilité du recours à l'usage ou du refus du choix de la négociation collective.

Du point de vue des forces sociales, qui nous intéressent plus particulièrement par rapport aux discours globalisant des registres politiques et économiques, l'existence d'enjeux multiples fait apparaître des logiques contradictoires transversales à chacun des grands acteurs sociaux. Le débat sur les fins et les moyens étant encore très peu socialisé dans la communauté européenne, c'est alors en fonction des différents niveaux où se noue le dialogue social entre acteurs institutionnels que se joue la discussion sur le recours à la négociation collective. Sur une ligne de crête entre modélisation idéologique et résolution pragmatique des tensions, chacun avance à pas comptés cherchant à influencer tout autant la configuration générale de l'Europe sociale qu'à vaincre ses ennemis de l'intérieur.

3. LE DÉFICIT STRUCTUREL DU NIVEAU MACRO-EUROPÉEN

Le dialogue social européen est largement concerné par la question de l'organisation et de la réglementation de la mobilité professionnelle et géographique des travailleurs de la communauté. Tirant un premier bilan des actions engagées pour aboutir à la signature d'accords d'orientation, un responsable syndical européen, tout en faisant remarquer qu'il faut se garder d'opposer une démarche législative qui s'imposerait d'en haut à une démarche contractuelle qui émergerait de la base⁷, constatait que les résultats étaient actuellement très éloignés des objectifs poursuivis. Dans le même temps, les directives, règlements ou recommandations qui auraient dû prolonger la promulgation de la Charte sociale européenne ont progressé lentement.

Sous le double plan législatif et contractuel, le déficit est important. On peut citer deux exemples touchant à des enjeux pour lesquels au niveau le plus général la complémentarité d'intervention aurait tout son intérêt. Le premier concerne l'existence de clauses contractuelles obligeant le salarié à la mobilité internationale à la diligence de l'employeur sans autres précisions ce qui s'oppose au principe reconnu de la mobilité comme libre choix⁸. Le second révèle, sur un plan plus collectif, l'existence de pratiques de contournement des conventions à travers l'utilisation d'une sous-traitance qui peut autant employer des travailleurs sans qualification reconnue que des travailleurs hautement qualifiés.

On peut citer deux cas extrêmes qui convergent dans le souci pour l'employeur de voir réduire le coût salarial. Le premier concerne une entreprise française de BTP qui sous-traite, à une entreprise et à des travailleurs venant spécialement du Portugal, un chantier à réaliser dans l'hexagone. Sous contrat de travail portugais, ils sont rémunérés au strict minimum légal donc au niveau du SMIC. Le second cité par Hugh G. Mosley montre le risque de diffusion de telles pratiques y compris dans de grandes entreprises du secteur public : "*German Cargo, filiale*,

7 Michel Rousselot, Président du comité des cadres, EUROFIET, lors d'une journée de travail organisée par la Fondation Europe et Société, Bruxelles, mars 1991.

8 Ce principe est affirmé dans le projet d'avis commun du groupe UNICE, CES, CEEP.

pour le fret, de Lufthansa qui est contrôlée par l'Etat, a vendu 5 avions DC8 à Deutsche leasing, qui à son tour a loué ces appareils à une entreprise luxembourgeoise, Cargolux.. Cette dernière a créé à Monaco une entreprise de travail temporaire, qui est l'employeur officiel des trente membres d'équipage. Lufthansa les loue maintenant à Cargolux avec les appareils, ce qui lui permet de tourner la législation nationale sur le travail et les conventions collectives en vigueur"⁹. Si rien n'est fait contre ces types de pratiques, on mesure les incidences qu'elles pourraient avoir : "cette stratégie d'esquive ressemble à l'utilisation des pavillons de complaisance dans les transports maritimes, sauf que le lieu de travail se situe dans ce cas sur un territoire national"¹⁰.

Face à une CES qui officiellement est composée de syndicats favorables à la recherche d'accords européens, au moins autour de ce type d'enjeux touchant au cadre général du contrat de travail, et sensible au danger du dumping social, l'UNICE accepte de reconnaître certains grands domaines de concertation, notamment en matière d'information et d'aide à la mobilité géographique, d'orientation et de gestion prévisionnelle de l'emploi, de développement de la formation des personnels et d'actions de requalification y compris des chômeurs de longue durée. Cependant, elle a longtemps maintenu un refus concret de passer au stade de la négociation au niveau macro-européen, ne serait-ce que d'orientation, principalement pour répondre aux vœux de ses mandants qui désiraient garder le plus longtemps possible une large marge d'indépendance et une liberté d'expérimentation de leurs pratiques quotidiennes dans le cadre des législations et conventions nationales.

Les conclusions d'une enquête confirment la méfiance persistante des employeurs à l'égard de la construction d'un cadre collectif au niveau macro-européen : *"Il semble prématuré de définir jusqu'à présent les droits sociaux fondamentaux des travailleurs européens... La question se pose de savoir s'il ne serait pas préférable pour les acteurs sociaux de différents pays d'apprendre à se connaître, à faire progressivement le tri entre les dispositions que leur impose leur commune obligation de survie (compétitivité des entreprises) et d'examiner ce qu'ils peuvent conserver de spécifique pays par pays"¹¹.*

Cette position est toujours d'actualité mais n'est-elle pas contradictoire avec l'accord signé le 31 octobre 1991 entre la CES, l'UNICE et le CEEP ? En effet, il constitue de fait le premier accord d'orientation dont la vocation est de fixer le rôle et les prérogatives futures des partenaires sociaux dans le cadre du processus de passage à une monnaie unique et à l'union politique. Mais, s'il affirme la nécessité de relations conventionnelles et prévoit la possibilité que la négociation collective puisse influencer sur la législation européenne, il ne faut pas surestimer le sens de cet accord essentiellement destiné à orienter une fois de plus les responsables politiques en leur proposant la rédaction d'articles dans le cadre des traités. Il semble peu vraisemblable qu'il soit suivi par d'autres accords avant longtemps, mais par contre il est probable, à ce niveau, que les acteurs sociaux institutionnels continueront à intervenir et chercheront à peser en tant que groupes de pression sur les choix politiques. Cette position pourrait leur paraître moins coûteuse que celle consistant à s'engager directement à partir de l'affirmation de leurs préférences dans des négociations collectives aux résultats et aux conséquences incertaines.

9 Hugh G. Mosley, "La dimension sociale de l'intégration européenne", *Revue internationale du travail*, vol. 129, 1990, n°2.

10 Ibidem.

11 *Liaisons Sociales* n°38/90, 2 avril 1990.

■ Existe-t-il un espace pour l'adoption d'une éthique sectorielle ?

Il y a presque une dizaine d'années, nombre de réflexions portant sur l'avenir de la négociation collective en Europe tendaient à converger vers l'idée du rôle déterminant que pourrait jouer le niveau sectoriel, à partir du moment où, notamment, y serait mis en débat l'avenir des mutations industrielles et leurs conséquences sur l'emploi, la reconversion professionnelle et la mobilité des salariés.

"Le dialogue social européen sectoriel institutionnalisé", initié dans les années soixante, pouvait être alors considéré comme précurseur dans un processus pouvant mener à la négociation de conventions collectives européennes sectorielles¹². Bruno Trentin, actuel secrétaire général de la CGIL¹³, présentait, au début des années quatre-vingt, cette perspective comme un pari déterminant non seulement pour l'avenir du mouvement syndical mais également pour l'avenir même de l'Europe. *"On peut dire que l'Europe tend à devenir, du point de vue des relations industrielles, un laboratoire sans modèle pré-constitué, mais où toute une série d'acquis sont remis en question. Même les acquis tels que les structures de négociation. Aussi dans ce contexte, la dimension multinationale, la dimension européenne, peut paradoxalement acquérir un poids, parce qu'elle devient un point de repère obligé pour toute décision, même à l'échelon national. Comment discuter du destin de la sidérurgie dans un pays, et du destin des travailleurs de la sidérurgie et de leur reclassement, etc..., sans chercher un débouché à l'échelle européenne? Comment imaginer, même dans la plus grossière des politiques de réindustrialisation dans le territoire, le développement de certaines industries nouvelles, de certaines filières industrielles, sans essayer de vérifier leurs potentialités de développement dans un espace multnational ?"*¹⁴.

Huit ans plus tard, ce type de réflexions est loin d'avoir produit un effet tangible sur la mise en oeuvre d'une négociation collective sectorielle. Pourtant, on peut déceler à ce niveau quelques progrès intéressants. Ainsi, là où, au plan sectoriel, "le dialogue social" évoque simplement *"des modalités les plus appropriées pour mieux suivre l'évolution et les perspectives de l'emploi et des qualifications"*¹⁵, on peut enregistrer comme un certain succès le fait que quelques branches professionnelles soient parvenues à établir des équivalences de qualifications. C'est aujourd'hui un élément concret de support à d'éventuelles mobilités, pour les travailleurs qualifiés, dans les branches de l'hôtellerie-café-restaurants, de la réparation de véhicules automobiles, de la construction et de l'électricité-électronique¹⁶. En effet, cette médiation établie au plan européen peut permettre une assimilation de la qualification de certains salariés à l'intérieur des différents systèmes conventionnels de hiérarchisation professionnelle et salariale.

A ces premiers pas viennent s'ajouter deux véritables accords sectoriels. L'un a été conclu entre la CES et la Confédération européenne des entreprises publiques (CEEP) concernant le personnel des entreprises publiques de transports ferroviaires et de distribution d'énergie. Il prévoit, notamment, diverses modalités relatives à l'ouverture des emplois dans ces services et évoque les conditions de la transférabilité d'un pays à l'autre des salariés membres de la communauté. L'autre a été signé du côté employeur par la Confédération européenne du

12 Janine Goetschy, "Le dialogue social européen de Val Duchesse : un premier bilan", *Travail et Emploi*, n°47, 1991.

13 Confédération Générale Italienne du Travail, adhérente à la CES.

14 Bruno Trentin, "La perspective d'un cadre européen de négociations collectives", conférence du 8 octobre 1983, *CRMSI, Cahier n°6*, mars 1984.

15 Projet d'avis commun du groupe de travail "Perspectives d'un marché européen du travail", janvier 1990.

16 Respectivement publiées dans les JOCE n°166, 168, 292 et 321 de 1989.

commerce de détail et du côté salarié par l'EUROFIET (Comité sectoriel des employés du tertiaire). Il concerne la formation et traite particulièrement des dispositifs de reconnaissance des résultats de la formation professionnelle, facilitant ainsi la mutation au delà des frontières nationales.

Les syndicalistes qui ont été à l'initiative de ces négociations, tout en reconnaissant leur limite, se félicitent des dynamiques parfois non entrevues qu'elles peuvent générer. *"Cet accord signé le 6 septembre 1990 est actuellement dans une phase de tâtonnement mais il présente l'intérêt de conduire à un bouillonnement un peu incertain permettant que soient prises certaines initiatives qui n'étaient pas explicitement prévues dans le texte. Cela donne lieu à des projets en matière d'échanges de jeunes, d'innovations technologiques et d'interventions des salariés sur ces innovation. Cela donne lieu dans certaines régions comme autour du tunnel sous la Manche à des échanges sur les conditions de travail, sur la sécurité. Autrement dit, on va bien au-delà de la mobilité"*¹⁷.

Le premier accord qui marque l'engagement du patronat du secteur public dans la voie de la négociation collective avec les organisations syndicales constitue une concrétisation de sa volonté d'agir afin de freiner la dominante "néo-libérale" et de voir se pérenniser *"un modèle d'économie mixte qui nous a été légué par notre histoire, qui fait partie de la culture et de la tradition des pays européens et reste une des composantes de l'identité européenne"*¹⁸. Dans ce cas précis, on mesure l'importance de la dimension politique qui a amené les deux acteurs à chercher une conclusion conventionnelle sur la question de la libre circulation des travailleurs.

Plus généralement, on peut défendre l'hypothèse que les limites actuelles de la négociation collective sectorielle au plan européen, résultent, indéniablement, des motivations contradictoires qui animent les associations d'employeurs et de salariés à ce niveau mais qu'elles trouvent également leur origine dans les débats mouvementés sur la stratégie à tenir qui traversent les rangs internes de chacun de ces acteurs institutionnels.

Par exemple, du côté syndical, dès la création, en 1973, de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), dont le destin est largement lié à celui de la construction européenne, a été soulevé la question de l'opportunité de la constitution d'organisations sectorielles européennes. L'évolution enregistrée en ce sens ces dernières années trace une des voies poursuivies pour construire un cadre et des instruments susceptibles de promouvoir l'avenir du syndicalisme dans le continent européen. Mais des divergences subsistent quant à l'insertion des résultats qui pourraient être produits par l'action et la négociation collective à partir de telles structures dans un modèle plus général au niveau européen.

Le point de vue développé par M Helmut Schauer (1990), membre de la direction de IG Metall (Allemagne), devant le groupe de travail "Mobilité individuelle et collectives des salariés européens", permet de mieux comprendre, à titre d'illustration, ce qui motive les réserves d'un des syndicats européens les plus puissants¹⁹. Sa position exprime un double refus de cautionner une négociation "bureaucratique" débouchant sur l'établissement d'une politique salariale et de conditions de travail "eurocratique", et d'abandonner le niveau régional jugé, par les syndicalistes allemands, comme le seul niveau pertinent au plan sectoriel. Elle implique

17 Michel Rousselot, Président du Comité des cadres de l'EUROFIET, "Mobile en Europe" ? *Cahiers de la Fondation Europe et Société*, n°22, 1991.

18 Jacques Fournier, Président de la CEEP, Colloque "Les futurs de l'Europe", Fondation Europe et Société, Novembre 1990, *La lettre de la Fondation*, n°20, décembre 1990.

19 Groupe de travail de la Fondation Europe et Société.

d'une part de renforcer la capacité de chacun des syndicats à imposer une négociation à ses interlocuteurs patronaux sectoriels nationaux et d'autre part de construire une orientation syndicale commune susceptible de peser sur les principales décisions engageant l'avenir industriel, écologique et culturel de la communauté européenne. Une telle orientation étendrait les compétences des syndicats aux objectifs de production, à la technique et à l'organisation du travail. En ce sens, le syndicalisme cesserait d'être une association assurant la défense d'intérêts économiques pour devenir aussi une force politique. Les syndicats pourraient alors contribuer, avec des salariés qui veulent être informés et impliqués dans les décisions fondamentales qui les concernent, au respect d'une certaine éthique sociale dans le développement d'une économie de marché.

■ La résolution pragmatique des tensions au niveau de l'entreprise

Dans les dernières décennies, les entreprises ont surtout géré des enjeux de mobilité liés à l'utilisation d'une main-d'oeuvre "non qualifiée" qu'elles ont cherché à stabiliser localement sur de longues périodes. Or, au fur et à mesure que l'on approche de 1993, c'est le problème de la mobilité potentielle des cadres, ingénieurs et techniciens qui vient sur le devant de la scène²⁰. Au niveau du management, de l'échange scientifique ou industriel, les processus de l'internationalisation prennent, en effet, une ampleur et des formes qui font apparaître des besoins nouveaux en termes d'organisation de la coopération entre les membres internationaux d'une même société²¹.

Les formes anciennes liées au statut d'expatriation, détachement provisoire d'un agent dans une unité étrangère, sont encore utilisées mais montrent leur limite hors d'un usage ponctuel. L'organisation d'un transfert de savoir-faire, l'introduction de nouvelles méthodes managériales, la formation d'un successeur au plan local en sont quelques exemples. Souvent, le type d'avenant au contrat de travail utilisé découle pour son architecture et son contenu général soit d'un accord classique négocié au plan de la branche ou de l'entreprise, voire des deux, soit d'un quasi accord conclu ou enregistré par les instances de représentation du personnel²². On y traite de la rémunération, des incidences sur la carrière et des problèmes particuliers liés à la mobilité : conditions de vie, régimes fiscaux, systèmes sociaux, taux de change, problèmes familiaux.

Le cadre collectif de traitement renvoie dans ce type de statut, à une application individuelle, nécessitant parfois une quasi négociation d'adaptation²³. Mais, ce n'est pas là le seul motif de dépassement d'une telle forme entraîné, également, par l'évolution des modes d'internationalisation de l'entreprise. Les rachats d'entreprises et la redistribution spatiale des responsabilités suscitent, en effet, des mobilités destinées à se prolonger dans le temps²⁴.

20 Il n'est pas dit pour autant que les courants migratoires venant du Sud et maintenant de l'Est vont cesser d'intéresser certains secteurs d'activités et certaines entreprises notamment à travers le jeu de la sous-traitance.

21 La question de la spécificité d'une mobilité inter-européenne dans ce cadre d'internationalisation est posée. Sans y répondre ici, notre hypothèse est que les processus engagés le sont bien par les dirigeants en tenant compte d'une relative spécificité mais plus spatiale que politique.

22 Au niveau des branches, François Gaudu signale le "foisonnement" de la négociation sur ces enjeux ces dernières années dans "Le retour du salarié", *Droit Social*, n° 12, décembre 1991.

23 C'est également à quoi conduit la formule de l'assimilation lorsque le contrat de travail est transféré directement dans la filiale étrangère.

24 Il en est ainsi, par exemple, des réorganisations dans lesquelles chaque pays devient leader d'une division structurant l'entreprise internationale et coiffe les établissements des autres pays : sont ici créées les conditions d'une mobilité circulaire de longue durée.

Effectifs plus nombreux, mobilités plus longues conduisent les directions des relations humaines à rechercher des alternatives. Elf-Aquitaine, par exemple, a dénoncé l'accord d'entreprise qui le liait aux syndicats sur le statut d'expatriation après s'être rendu compte, lors d'un ajustement individuel, du coût exorbitant de la dite expatriation. Les calculs ont alors fait apparaître que le coût d'un ingénieur expatrié en Grande-Bretagne représentait 270% du coût du même ingénieur travaillant en France et 290% du coût d'un ingénieur embauché directement en Grande-Bretagne. Dans le cas d'une expatriation en Italie, les pourcentages correspondants étaient de 234% et de 300%²⁵. Face à ce surcoût, les directions de relations humaines sont à la recherche de solutions plus économiques, mais aussi plus équitables dans le cadre d'une intégration européenne.

Cette préoccupation rencontre la réflexion d'autres dirigeants confrontés à la constitution de sociétés européennes issues de la collaboration d'entreprises de différentes nationalités, souvent dans un cadre de collaboration scientifique ayant des prolongements industriels. Tenues par leurs statuts à recruter leur personnel dans les divers pays associés au projet, elles sont en outre amenées, quoique sous des formes et dans des proportions différentes, à faire cohabiter les salariés qu'elles embauchent directement avec ceux qui sont provisoirement mis à leur disposition. De telles configurations complexes sont porteuses potentiellement de multiples tensions liées notamment aux "inégalités" de traitement et de services alloués aux différents types de personnel²⁶ :

- Tensions autour des inégalités de rémunérations. Elles ont abouti à l'Institut Paul Langevin de Grenoble à la création par un accord d'entreprise de différentes primes réservées aux expatriés : ancienneté "spéciale", accoutumance, etc...
- Tensions autour de la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les grilles de classification. Par exemple à l'European Synchrotron Radiation Facility de Grenoble, les difficultés sont nombreuses pour tracer la frontière entre ingénieurs et techniciens au regard des classements prévus dans les conventions collectives françaises et allemandes.
- Tensions autour de la représentation des personnels. Ainsi, à Airbus Industries Toulouse, les personnels allemands et anglais acceptent mal l'absence de représentation de leur syndicat d'origine et la notion de monopole syndical à la française²⁷. Il est, par ailleurs, difficile de mettre en place une institution représentative unique²⁸.
- Tensions possibles autour des "aides" particulières allouées aux personnels étrangers en matière de carrière, de langues, d'adaptation familiale....
- Enfin, tensions quotidiennes, au delà des problèmes particuliers de gestion des statuts et des "avantages", autour du style de management comme l'exprime Jacques Banière de la direction de relations humaines d'Airbus Industrie "c'est très net dans notre organisation avec

25 Communication à la "Journée de travail de la Fondation Europe et Société" de Mme Pierrette Cros, Chef du Département Etudes et Réglementation à la Direction du Personnel et des Relations Sociales d'ELF-Aquitaine, Bruxelles, mars 1991.

26 Les exemples suivants sont empruntés au Cahier 1993, *Libre circulation des salariés : conséquences individuelles et collectives*, Fondation Europe et Société, printemps 1990.

27 Pour un anglais, par exemple, un délégué élu sur une liste syndicale ne représente que les adhérents du syndicat et non tout le personnel.

28 En droit français, le rattachement à un comité d'entreprise découle du lien contractuel entre un employé et sa société. D'où la difficulté, dans le cadre du GIE Airbus, pour les détachés de l'Aérospatiale de faire partie d'un comité d'entreprise ad-hoc sans pour autant couper les liens avec leur comité d'entreprise. Martine Le Friant, Antoine Lyon-Caen, Comité d'entreprise et coopération européenne entre entreprises, *Droit Social*, n° 12/1989.

le contraste entre le style latin centralisateur, individualiste, secret, à forte distance hiérarchique, et la façon nord-européenne plus démocratique favorisant l'esprit d'équipe...L'europeén idéal devra être quelqu'un de beaucoup plus tolérant, curieux de l'autre..."²⁹.

Ces tensions révèlent l'amplitude des objets potentiels de conflits et de négociations auxquels pourraient être confrontées toutes les entreprises qui seront amenées à faire coexister sur un même site des personnels originaires de différents pays.

Pour tenter de répondre à certains de ces enjeux et dépasser le statut d'expatrié, plusieurs directions des ressources humaines proposent de s'orienter vers un régime unique qui permettrait de conduire la carrière de tous les personnels européens mobiles selon un schéma identique. Certains l'envisagent dans un espace plutôt mondial comme le groupe Solvay dont la direction a élaboré une charte des mutations internationales³⁰, d'autres ont plutôt dans l'idée de construire un cadre plus spécifiquement européen. C'est le cas d'Elf Aquitaine qui réfléchit à la négociation, non "*pour demain, mais pour après-demain*", d'un véritable statut du personnel européen avec pour "*objectif d'avoir des règles aussi collectives que possible pour éviter les discussions individuelles*"³¹. Une telle démarche nécessite de régler non seulement la question des salaires et des indemnités mais aussi d'homogénéiser la gestion des carrières, ce qui passe par la construction d'un "*système de classement universel*" c'est-à-dire d'une classification professionnelle opératoire pour tous les établissements du groupe.

Un espace potentiel et vaste pour la négociation collective existe indéniablement autour des enjeux touchant dans l'entreprise à la mobilité inter-européenne de certaines catégories de personnels. Un rapide survol des tensions et des conflits qui pourraient en résulter signale que le champ d'une telle négociation ne saurait pouvoir se limiter au seul règlement de la question salariale. La libre circulation des personnels, surtout de ceux possédant une certaine qualification, appelle l'entreprise à mettre en cohérence avec le principe de mobilité, non seulement l'ensemble de sa politique d'organisation et de division du travail, mais aussi, les modes de gestion et de déroulement de carrières des personnels concernés.

■ Tel le phénix...

La négociation collective européenne existe indéniablement autour des enjeux-carrefours liés à la libre circulation des salariés. Loin du "dialogue social européen", elle apparaît çà et là au gré de la volonté d'acteurs, qui par conviction où par nécessité, l'utilisent pour tenter de régler leurs problèmes sectoriels ou d'entreprises.

Hors l'entreprise, les enjeux commencent à être bien identifiés, mais leur étendu et leur importance rendent difficile la formation d'acteurs véritablement en capacité d'élaborer des stratégies pour agir durablement et peser sur leur évolution. Les employeurs n'hésitent pas à recourir à la pratique du groupe de pression sur les instances communautaires, tout en souhaitant majoritairement conserver les mains libres de tout engagement contractuel. Les travailleurs de leur côté sont assurément encore peu concernés en pratique, et lorsque tel est le cas, ils ne peuvent que constater, sauf très rares exceptions, l'absence de cadre collectif offert

29 Ibidem, Cahier de la Fondation.

30 Ses objectifs sont de répondre aux besoins spécifiques du Groupe, de former des cadres internationaux, d'assurer la collaboration internationale au sein du groupe et de renforcer sa cohésion. Elle a été élaborée avec une large consultation des cadres concernés. Communication de Guy Saint-Guillan, direction centrale du personnel de Solvay, Belgique, "Journée de travail de la fondation Europe et Société", Bruxelles, mars 1991.

31 Pierrette Cros, ibidem.

pour la résolution de leurs problèmes, hors l'entreprise. Ceci ne veut pas dire que les syndicats, comme nous l'avons vu, aient renoncé à toute ambition, mais en l'état, ils en sont plus au point d'examiner leurs divergences et de constater l'absence d'action commune qui en découle que de pouvoir imposer leur vision sociétale de la mobilité par la voie de la négociation collective.

Pour l'instant, au niveau de l'entreprise, on "bricole" et quelques "prototypes" sont construits qui n'excluent pas la négociation collective comme support. C'est à ce niveau que les compromis risquent de se produire tant on peut déceler, dans un avenir certes encore lointain, les tensions et les conflits qui pourraient s'accumuler dans le cadre d'un espace européen de mobilité. Le processus engagé, depuis quelque temps déjà au plan interne des entreprises, structurant une représentation de l'unité de la firme tout en organisant une différenciation importante des statuts des personnels employés sera, probablement, dans les prochaines années, au coeur de l'avenir incertain de la négociation collective européenne³².

Personne ne peut prédire le champ et la portée de futures conventions collectives européennes tant les intérêts sont grands à vouloir réduire, à certains niveaux, cette forme d'expression du collectif. Mais, peu d'acteurs concernés conçoivent que la négociation collective puisse ne pas apparaître à terme comme un élément incontournable de la construction des relations professionnelles dans la grande Europe. Certains chercheront à l'affaiblir, d'autres à la domestiquer, d'autres à en revitaliser le sens, des conflits ne manqueront pas d'éclater... de sorte que tel le phénix cette forme de construction de la relation sociale est assurée de ressurgir sur le devant de la scène, mais peut-être sous des habits neufs !

32 Annette Jobert, "La négociation collective dans les entreprises multinationales", in *Syndicalisme, dimensions internationales*, sous la direction de Guillaume Devin, Paris, Eds Erasmé, 1991.

Eric VERDIER
Martine MÖBUS
(CEREQ)

LA GESTION DE LA FORMATION CONTINUE AU NIVEAU DES BRANCHES

LE CAS DES BANQUES ET DES ASSURANCES

Le secteur financier constitue un terrain privilégié pour l'analyse du rôle de la formation continue. Tout d'abord, les banques et les assurances réalisent d'importantes dépenses pour la formation de leur personnel et leurs efforts se sont même accrus durant la décennie écoulée. Ainsi le taux de participation financière des banques est passé de 3,1% en 1980 à 4,8% en 1989 ce qui les place actuellement au 4^e rang de la hiérarchie sectorielle (en 38 postes). Les dépenses de formation des assurances ont, quant à elles, particulièrement augmenté puisqu'elles atteignent 4,4% de la masse salariale en 1989 pour 2,6 % en 1980 (5^e rang dans le classement). Par ailleurs, ces deux secteurs présentent l'originalité de disposer depuis plus de quarante ans d'un système de formation professionnelle continue certifiée par des titres de l'éducation nationale. De la sorte, ce sont les professions qui traditionnellement, ont assuré la formation professionnelle de base de leur personnel. Cette caractéristique est particulièrement intéressante en une période où la question de l'engagement des employeurs dans la formation professionnelle initiale est au centre de la réflexion et des réformes concernant l'enseignement technique et technologique. En outre, les avatars de la formation institutionnelle du secteur financier constituent un contre point fécond alors que se multiplient les expériences en entreprise de formation diplômante (CAP, BP, BTS...) organisées le plus souvent dans le cadre d'un système par unités capitalisables [voir Broda, Célérier, Kirsch, Verdier (1990)].

Une question simple offre la trame de cette contribution : pourquoi un dispositif de formation professionnelle, organisé au sein de deux branches professionnelles puissantes a-t-il été incapable d'anticiper ou même d'accompagner les transformations économiques, organisationnelles et réglementaires de ces vingt dernières années ? Tout autant que dans l'économie interne de ce dispositif de formation, la réponse sera recherchée dans les évolutions du produit et de règles de base de l'activité bancaire, du marché et de l'organisation du travail [voir Paradeise (1988)].

Trois phases seront distinguées : la place de la formation professionnelle continue dans la construction d'un marché du travail protégé, la déstabilisation des compromis fondateurs, les politiques actuellement mises en oeuvre par les branches dans le cadre d'un ajustement structurel.

1. CONFIANCE ET FINANCE : UNE AFFAIRE DE FORMATION ?

Épargner, octroyer un crédit, assurer un particulier ou une entreprise engage une prise de risque pour les deux partenaires. L'établissement d'une relation de confiance assortie de garanties et de possibilités de recours est indispensable au bon déroulement des prestations de services de l'assurance et de la banque (Petit, Vernières 1990).

Deux ressources privilégiées permettent d'établir la confiance, en particulier pour l'assuré ou l'épargnant exposé à une asymétrie d'information : la réglementation publique et la constitution de marchés internes.

1.1. La réglementation publique est constitutive de l'activité financière

Jusqu'à la seconde guerre mondiale, s'est progressivement mise en place une réglementation dont l'objet principal consistait à protéger les déposants et les assurés. Il s'agissait par exemple d'éviter que "la faillite d'une banque n'entraîne un mouvement de panique et des réactions en chaîne" [Simon 1984].

Ces règles prudentielles constituent toujours le socle de l'activité. Elles trouvent leur prolongement dans la construction d'une relation personnalisée et stable entre le client et le prestataire de service financier. La fidélisation du personnel prend là ses racines. A compter de 1945, cette réglementation se double d'une mise sous tutelle de l'Etat préparée par des lois de Vichy. Dans le cas de la banque sont ainsi créés en 1941, l'association professionnelle des banques, l'association professionnelle des établissements financiers, le comité permanent d'organisation des banques (transformé en 1945 en conseil national du crédit) et la commission de contrôle des banques. Les lois de 1945 (pour la banque) et de 1946 (pour l'assurance) reprennent ces constructions mais en confiant l'essentiel des pouvoirs disciplinaires à l'administration des finances, nationalisent une partie des banques et segmentent les secteurs en réseaux spécifiques (banques inscrites (nationalisées ou privées)/organismes à statut légal spécial/coopératives de crédit notamment, sociétés d'assurances/mutuelles avec intermédiaires/mutuelles sans intermédiaires par ailleurs). Par là même, des statuts et des champs de négociation spécifiques sont construits : dans la banque, l'association française des banques rassemble les banques inscrites dont les banques d'affaires et les banques de dépôts, aux activités réglementairement séparées, constituent les deux pôles reconnus. L'association professionnelle des établissements financiers représente les organismes à statut spécial comme le Crédit National ou le Crédit Foncier de France et, enfin, chaque établissement coopératif dispose d'une autonomie institutionnalisée dans des organes centraux de représentation : Fédération du Crédit Agricole, Confédération du crédit mutuel, chambre syndicale des banques populaires. Chacune d'elles a conclu une convention collective nationale, parfois inspirée de celle des banques inscrites qui, en matière de négociation et de règles, joue un rôle directeur.

Ces constructions sociales spécifiques sont insérées dans un ensemble de règles internes de fonctionnement, de positions spécifiques dans l'octroi de certains crédits (cf. les missions des établissements à statut légal spécial ou encore les "privilèges" des organismes coopératifs, tel le Crédit Mutuel, régulièrement dénoncés par les banques inscrites).

Conjuguée à la nationalisation des grandes banques de dépôt et à la présence d'organismes para-publics, cette insertion de l'activité bancaire dans le cadre de l'intervention de l'Etat a

favorisé l'alignement de certaines stipulations des accords collectifs sur les dispositions qui président à la gestion de l'emploi public statutaire.

Dans le cas de l'assurance, une moindre proximité avec la politique de l'Etat explique sans doute que la gestion sectorielle de la main-d'oeuvre repose sur des règles plus éloignées du pôle public. De fait, si l'on excepte le renforcement des règles prudentielles et la réglementation des placements des compagnies qui s'inscrivent dans le prolongement de dispositions antérieures à 1945, la mise sous tutelle de leur activité est nettement moins sensible que dans la banque. La moindre clôture du marché du travail trouve sans doute là une part de son explication.

En outre, l'une des règles d'or de l'assurance consiste à assurer, en toute autonomie, chacun de ces risques et de ce fait à en attribuer la gestion à des services strictement cloisonnés. Ainsi, au sein d'une même entreprise, des espaces sociaux et professionnels distincts se constituent pour former des marchés du travail internes spécifiques.

1.2. Les conventions collectives construisent des marchés du travail protégés où la formation est, en principe, destinée à être un régulateur décisif

Si l'on se réfère à la typologie élaborée récemment par [Saglio (1991a)], la banque et l'assurance composent des figures particulières en empruntant des traits à plusieurs des catégories identifiées.

1.2.1. La banque : l'esprit maison conjugué à l'égalité des chances grâce à la formation

La banque se caractérise, pour chaque réseau, par l'existence d'une seule convention collective. Dans le cas des banques inscrites (dont la convention date de 1952), la classification des emplois peut être qualifiée de "Parodi améliorée" [Saglio (1991b)]. Elle présente un ensemble de postes types définis d'abord par les activités prises en charge mais ordonnées selon la complexité des connaissances professionnelles exigées, relie les emplois d'employés à ceux de la maîtrise ("les gradés") et des cadres.

Cette convention tente de concilier un attachement privilégié à l'entreprise et la construction des compétences au niveau professionnel. La clé de voûte de la protection des salariés d'une banque vis à vis du marché du travail externe repose d'abord sur les règles relatives à l'ancienneté, définies en référence à la présence dans l'entreprise et aussi, mais à titre secondaire, dans la profession.

En matière de rémunération, les stipulations font référence à l'ancienneté dans la profession et construisent ainsi un espace de valorisation de la qualification plus large que l'entreprise. L'ancienneté et les diplômes propres au secteur bancaire (voir ci-dessous) sont en effet censés étalonner des compétences professionnelles transférables. C'est ainsi que la prime d'ancienneté croît d'année en année d'un pour-cent du salaire de base dans la limite de 35%. En outre, des garanties de salaire minimum sont accordées aux employés et aux gradés selon leur ancienneté (à partir de 3 ans pour les premiers, de 5 ans pour les seconds).

Mais ces règles qui ouvrent sur un espace professionnel sont fortement pondérées par des stipulations liées à l'ancienneté dans l'entreprise et qui mettent en jeu deux dimensions clés du statut de l'employé de banque : sa carrière (l'avancement), la solidité de son contrat de

travail (protection contre le licenciement). En matière d'avancement, la direction de l'entreprise doit élaborer une liste transmise aux représentants des salariés afin qu'ils émettent d'éventuelles observations avant sa publication. Cette procédure n'est pas sans évoquer les modalités d'avancement dans la fonction publique d'autant que les employés et gradés non retenus et disposant de l'ancienneté nécessaire, peuvent saisir de leur cas une commission paritaire.

En cas de licenciement, outre le calcul de l'indemnité en fonction de la durée de présence dans l'entreprise, l'ordre des licenciements retient comme premier critère l'ancienneté puis la valeur professionnelle (qui, en principe, lui est liée).

Cette référence constante à l'ancienneté témoigne du poids du principe "domestique" dans la coordination de l'entreprise [Eymard-Duvernay, Favereau (1990)] et répond au souci de maintenir une gestion du personnel qui réponde aux principes de fidélité et de stabilité.

Les qualités de moralité, de discrétion, de respect de l'"esprit maison" et de l'autorité [Le Gall (1978)]..., traditionnellement mises en avant dans la banque, répondent à la confiance que l'employeur doit avoir envers son personnel. Elles sont outillées par un mode de gestion qui favorise la stabilité : ouvrir des opportunités de carrière à ceux qui sont entrés, comme le veut la règle originelle de ce marché interne, au bas de l'échelle, avant, en toute égalité de mérite, de faire ses preuves pour progresser dans l'échelle hiérarchique. L'importance de l'apprentissage sur le tas est soulignée et continuera à l'être alors que l'évolution de l'organisation du travail en aura sensiblement diminué le poids : "la technique au niveau des employés est relativement simple. Elle exige des qualités d'ordre, de soin et de précision, mais elle comporte aussi de multiples détails et ne peut donc s'acquérir qu'en plusieurs années" [G. Petit-Dutaillis (1964)] cité par J. Le Gall (1978). Compétences et carrières sont d'ailleurs appelées à se développer dans le service (ou la ligne de clientèle) initialement intégré par le jeune employé.

■ Pourquoi avoir créé un système de formation professionnelle ?

Dans une telle configuration, la création à l'initiative de la profession, dès les années 30¹, d'un système très complet de formation professionnelle diplômante ne va pas de soi.

La formation institutionnelle bancaire date de la création en 1932 du Syndicat pour l'enseignement technique de banque, aujourd'hui Centre de formation de la profession bancaire (CFPB). Mis en place par les organismes regroupés au sein de l'Association française des banques, le Centre accueille également les agents des autres réseaux (banques mutualistes).

Créée pour pallier l'absence d'enseignement bancaire au sein de l'Education nationale, la formation de branche assure tous les niveaux, des cycles élémentaires aux cycles supérieurs. Les formations de base dispensées par le CFPB sont sanctionnées par des diplômes nationaux, le CAP et le BP. Les formations supérieures sont assurées par l'Institut technique de banque, lié par convention avec le CNAM, et par le Centre d'études supérieures de banque.

La structure de la formation inter-bancaire était ainsi conçue pour faire correspondre les différents degrés de formation à la hiérarchie des emplois, des employés qualifiés aux cadres supérieurs. L'article 21 de la convention collective AFB stipule que toute personne nouvellement recrutée dans le secteur doit être inscrite aux cours professionnels pendant au moins un an. Cette convention et les nouveaux accords de branche sur la formation prévoient les modalités

1 Contrairement au cas de l'assurance (voir ci-dessous).

de prise en compte des diplômes professionnels dans les classifications : attribution d'un coefficient aux titulaires du CAP, du BP et, depuis l'accord de 1985, aux titulaires du DES de l'ITB, ainsi que des majorations de points pour chaque diplôme.

Les fonctions de ce dispositif, telles qu'a pu les analyser [Le Gall (1978)] répondent à la tentative d'articuler cette objectivation des compétences avec la fidélisation du personnel : transmettre une formation générale, plus que des connaissances professionnelles², afin d'apporter au personnel, quel que soit son niveau de formation initiale, les langages de base indispensables à l'exercice du métier bancaire, en particulier dans sa composante commerciale ; développer un sentiment d'appartenance à la profession pour asseoir l'intégration dans l'entreprise de banque ; enfin, au fil des niveaux de difficulté croissante, repérer les éléments qui bénéficieront des progressions de carrière en principe ouvertes à tous³.

On retrouve le souci d'égalité formelle des chances qui, comme dans les règles relatives à l'avancement, vient pondérer les choix des supérieurs hiérarchiques. C'est le supérieur hiérarchique qui reçoit les copies de ses subordonnés en cours de formation et qui les leur remet. La formation professionnelle se déroule sans lien avec le travail réalisé et n'entraîne, une fois le diplôme obtenu, aucune modification instituée des fonctions. Certes l'apprentissage sur le tas voit sa prééminence réaffirmée. Néanmoins l'égalité des chances est instrumentée par la reconnaissance des diplômes professionnels dans les classifications, indépendamment de l'emploi exercé : en particulier, tout détenteur du BP bancaire accède au premier niveau des gradés.

Cette délicate articulation entre deux modalités de construction de la compétence trouve des applications concrètes sensiblement différentes d'une banque à l'autre.

Le Crédit Lyonnais a minutieusement intégré l'existence des diplômes professionnels dans sa gestion interne. Les titulaires de ces diplômes (CAP, BP et diplôme de l'ITB) se voient attribuer un nombre de points supérieur à celui prévu par la convention de branche ainsi qu'une prime supplémentaire. Pas plus que la convention collective, le Crédit Lyonnais n'accorde un poste de travail correspondant aux compétences officiellement reconnues par le titre. Mais ainsi que l'attestent les brochures mises au point par l'entreprise et analysées par Le Gall, la réussite aux diplômes est très explicitement le moyen de donner les meilleures chances de faire carrière à celui qui est prêt à faire les efforts nécessaires, si besoin est, en dehors du temps de travail. D'ailleurs "le CAP apparaît aux yeux des élèves comme une institution consubstantielle à la vie professionnelle au Crédit Lyonnais".

Tout autre est le choix fait par la Société Générale. Dans l'après-guerre, cette banque met en place une hiérarchie de diplômes internes dont l'un, en particulier, permet d'accéder à la catégorie de cadre. Le souci de fermer le marché interne est tout-à-fait explicite puisque ces qualifications sont difficilement transférables, en tout cas dans les autres banques de même niveau⁴. Il y a donc un refus explicite de voir le personnel bénéficiaire de la formation, en

2 Le poids des matières générales atteste de cette prééminence.

3 Les brevetés "professionnels" constituent une réserve (...). Repéré par les directions du personnel (le breveté) est essayé, formé et familiarisé aux disciplines particulières de sa **maison** (souligné par nous) et préparé, s'il montre un tempérament de chef, aux fonctions de responsabilité" (Centre d'enseignement de la profession bancaire, cité par J.M. Le Gall, 1978).

4 Compte tenu de la réputation acquise par cette formation, ces qualifications sont valorisables dans de petits établissements mais au risque de ne pas pouvoir accéder aux mêmes perspectives de carrière qu'à la Société Générale. Cette transférabilité échoit donc aux atypiques, soit qu'ils s'estiment lésés par les choix promotionnels arrêtés par leur hiérarchie, soit qu'ils considèrent comme trop lentes les possibilités d'avancement.

particulier aux plus hauts niveaux reconnus de technicité bancaire, être happés par un marché professionnel...

1.2.2. L'assurance : permanence des coutumes et routines, méfiance à l'égard de la formation

La référence à la spécificité des qualifications, au poids déterminant de l'apprentissage sur le tas n'est pas moindre que dans la banque. Mais l'articulation avec des principes protecteurs institués par des règles formalisées est beaucoup plus lâche. La place faite à la formation professionnelle est tout-à-fait symptomatique de ce relâchement.

En premier lieu, les conventions collectives ne construisent pas un espace de référence homogène et ceci de deux points de vue. D'une part une convention particulière, distincte de celle des employés et agents de maîtrise (qui date de 1954), régit les cadres (1955) avec en outre des textes spécifiques pour le personnel commercial des compagnies ("les producteurs salariés de base"), chargés de placer les contrats surtout d'assurance-vie, ainsi que pour les "inspecteurs du cadre" qui animent le réseau d'agents généraux et de producteurs salariés et enfin pour le personnel dirigeant. D'autre part, cette branche ne connaît pas de conventions nationales pour les employés, la maîtrise et les cadres, même si les textes régissant la région parisienne jouent un rôle directeur. Ces segmentations affectent une place plus importante aux marchés externes du travail, notamment aux disparités régionales en matière de rémunération. Et surtout, elles scindent clairement les cadres de leurs subordonnés en leur conférant un rôle hiérarchique plus affirmé.

La référence à des principes d'égalité des chances est beaucoup moins présente ainsi qu'en attestent les règles en matière d'avancement : pas de liste pouvant prêter à observation ou contestation mais référence explicite à la "responsabilité" des employeurs pour procéder aux nominations. Cette prééminence n'est pondérée que par "le désir des parties contractantes de voir favoriser la promotion dans l'entreprise", qui conduira les employeurs "dans toute la mesure du possible", à faire appel "de préférence aux employés travaillant dans l'entreprise". La confiance que l'entreprise doit avoir envers ses salariés se construit donc dans une relation de subordination soulignée par la référence à "l'intérêt de l'entreprise" qui, en cas de promotion par exemple, "doit consacrer les qualités professionnelles de l'employé, les résultats obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération". Le jugement du supérieur hiérarchique s'exprime a priori sans avoir à se confronter à des règles explicites en matière d'ancienneté ou de diplômes professionnels. Ces derniers jouent d'ailleurs un rôle beaucoup plus limité que dans le cas de la banque, bien qu'ils soient formellement très proches.

A la suite de la loi de nationalisation de 1946 a été créée au sein du CNAM l'Ecole nationale d'assurances (ENASS), gérée par un conseil d'administration où siègent à parité des représentants des employeurs et des salariés. Les cursus préparatoires aux diplômes nationaux - CAP, BP et BTS depuis sa création en 1981 - sont organisés par l'Association pour l'enseignement de l'Assurance. L'ENASS et le Centre des hautes études de l'assurance sont chargés des cursus destinés à l'encadrement.

L'inscription aux cours d'assurance, obligatoire pour les moins de dix-huit ans en application de la loi Astier, a été progressivement laissée à l'initiative de l'individu. Comme dans la banque, la structure de la formation institutionnelle était initialement calquée sur la hiérarchie des

emplois et fondée sur une correspondance théorique des niveaux de formation et de qualification.

Ce système de formation professionnelle résulte donc d'une décision de l'Etat. Le principe paritaire auquel s'ajoute le droit de regard de l'Education Nationale, a été d'autant moins accepté qu'il provenait d'une loi de nationalisation rejetée non seulement par les directions mais par l'essentiel de l'encadrement qui y voyait une rupture profonde avec les règles coutumières faites de respect pour l'autorité hiérarchique et d'espoir d'y accéder un jour au prix d'efforts méritants. Il n'est donc guère surprenant que l'ancrage conventionnel des diplômes de l'assurance soit beaucoup moins profond que ce n'est le cas dans la banque : par exemple le brevet professionnel (comme les autres titres) n'ouvre droit qu'à une prime de technicité mais n'entraîne aucun changement de classification. Aucun compromis entre acteurs ne s'est vraiment installé autour d'une formation continue institutionnelle dont l'assise a été progressivement érodée ; les nouveaux diplômes comme le BTS assurance non seulement ne sont pas reconnus mais ne donnent pas droit à la prime de technicité.

Les effectifs de diplômés de l'enseignement professionnel ont d'ailleurs toujours été proportionnellement nettement plus faibles que dans la banque : au milieu des années 70, fin de la période de forte croissance de l'emploi, 6 % des effectifs bancaires se présentaient au CAP contre moins de 1,5 % dans l'assurance.

Dans l'assurance, la formation institutionnelle diplômante a toujours été considérée comme un avantage pour les salariés, bien distinct des politiques de formation propres aux compagnies. A un degré encore plus accusé que dans la banque, l'employé-maison, profondément solidaire des intérêts et des objectifs de son entreprise est la figure emblématique du personnel : (ils sont) "fiers d'appartenir à telle compagnie qui a fait ses preuves et dont la solidité financière n'est plus discutée" [P.J. Richard (1957)].

Ainsi que le fait ressortir [Crozier (1961)]⁵, les employés aux écritures qui, au lendemain de la guerre, forment le groupe professionnel le plus nombreux remplissent certes des travaux parcellaires qui n'exigent qu'une faible compétence professionnelle mais demandent un assez long apprentissage sur le tas car "chaque opération s'acquiert séparément sans possibilité de généralisation". De fait, l'attachement à l'entreprise trouve sa contrepartie dans des marges d'initiative et des possibilités de carrière étroitement liées à la maîtrise des ficelles du métier : "la promotion s'effectue en considération de critères de paix intérieure, de mérite, de technicité et de fidélité"[Azaïs (1976)]

Au coeur même des premières phases d'informatisation, ces conceptions du travail et de la carrière restent profondément partagées par les employés qui cherchent à préserver leur pouvoir d'influence, mais aussi par les directions d'entreprise. Le respect des rites et des coutumes, le caractère interpersonnel des liens noués dans le travail expliquent la faiblesse insigne des instruments de gestion du personnel, pour des entreprises dont les coûts sont à 70 % des frais de main-d'oeuvre. Une enquête du [CAPA (1966)] fait ressortir que les services du personnel remplissent avant tout des attributions administratives et que le chef du personnel est un "simple pourvoyeur administratif d'effectifs". Dans un tel contexte, ajoutait le CAPA, on comprend que "la formation quel que soit son espace de validité, ne s'affirme pas comme un secteur fonctionnel de l'entreprise".

5 Cet ouvrage sur le monde des employés de bureau est le résultat d'une enquête menée dans la 2ème moitié des années cinquante dans six compagnies d'assurances et de la région parisienne.

2. LA DÉSTABILISATION D'UNE CONSTRUCTION SOCIALE : CRISE DU TRAVAIL, CRISE DE CONFIANCE

Deux moments très différents voient les règles anciennes et les formes de gestion qui leur sont liées être sérieusement bousculées. La première relève d'une crise du travail des secteurs financiers à la fin des années soixante. La seconde tient à une redéfinition des conditions de la concurrence qui touche à la réglementation d'Etat dont on a vu qu'elle était constitutive de l'activité financière. Dans l'un et l'autre cas, la longueur des processus de maturation des évolutions frappent l'observateur habitué à des rythmes de renouvellement de la qualification plus rapide, y compris dans les "industries lourdes" dont le cycle de productivité est pourtant particulièrement long.

2.1. Standardisation des produits et polarisation des compétences

Cette crise est quelque peu paradoxale puisqu'elle intervient en une période où les services financiers sont érigés en prestations répondant à des besoins légitimes et même, pour une part au moins, obligatoires. Le développement de la banque et de l'assurance accompagne la mise en place de la consommation de masse : le crédit constitue le soutien financier indispensable pour l'accès aux biens durables et à la propriété du logement tandis que l'assurance en sera le prolongement obligatoire [Verdier 1985]. En outre, au début des années 70, la mensualisation des salaires précipitera la bancarisation des ménages.

Cette inscription des services financiers dans la consommation de masse et la généralisation réglementaire de leur usage se sont traduites par une véritable "explosion" de l'activité : de 1966 à 1973, le nombre de guichets permanents des banques inscrites double alors qu'il n'avait progressé que d'un quart entre 1946 et 1966 et les effectifs augmentent à un rythme annuel de 6,4 % l'an (4 % environ dans l'assurance). Pourtant les gains de productivité ont été considérables grâce à la standardisation des procédures et des produits, et à l'introduction de l'informatique. A partir de 1956-1957, une nouvelle organisation des secteurs financiers se dessine autour d'un triptyque informatisation/gains de productivité/déqualification. La coexistence d'une croissance intensive et d'une croissance extensive a sans doute permis aux banques et assurances d'éviter d'engendrer des armées de "porte-plume" dénoncées préventivement par P. Lhermitte dans un rapport au Conseil économique et social en 1968. Pourtant cette croissance n'a pas été suffisante pour éviter une mise à l'épreuve décisive de la relation de confiance et de fidélité qui clôturait les marchés du travail de la banque et de l'assurance. Cette déstabilisation se lit à trois niveaux [Verdier (1985)] :

- La standardisation du travail et l'informatisation remettent en cause les qualifications spécifiques, les "ficelles du métier", qui fondaient l'identité de l'employé de base : dans la banque le continuum de tâches administratives et commerciales est rompu tandis que dans l'assurance, les employés aux écritures et même les rédacteurs chargés d'établir les contrats couvrant les risques simples, sont ravalés au rang de codificateurs de polices normalisées.
- La polarisation des compétences, entre conception des produits et exécution du travail, rompt les filières de mobilité ascensionnelle et enferme la masse des employés administratifs dans des tâches peu valorisantes. A l'orée des années 70, les taux de rotation dépassent les 30% dans les services les plus touchés. Ces révoltes individuelles culmineront dans le mouvement collectif qui touchera les banques en mai 1974. Dans le même temps,

dans des proportions croissantes, banques et assurances recrutent leurs cadres sur le marché du travail externe.

- La très vive croissance des marchés introduit des tensions sensibles sur la main- d'oeuvre la plus qualifiée. Par exemple, dans l'assurance, la croissance de la mobilité du personnel s'explique ainsi par le jeu de quasi-marchés professionnels, au profit des rédacteurs confirmés des services chargés de régler les sinistres (ou du contentieux). L'accélération du recrutement de bacheliers et assimilés, plus rapidement adaptés à ces tâches, constitue une forme de réponse. L'évolution du niveau général des savoir-faire dans la société va exercer une pression croissante sur les critères de gestion du personnel.

2.2. Les politiques de branche : maintenance et rénovation de la formation professionnelle

L'assise des systèmes de formation professionnelle est ébranlée. Leur déstabilisation prend des formes sensiblement différentes dans la banque et dans l'assurance et appelle au cours des années soixante-dix, des initiatives patronales dont la signification est indissociable de l'histoire antérieure de la formation propre à chacun des secteurs. La relation avec l'Éducation nationale, et par delà avec le marché du travail des jeunes diplômés (de niveau bac et plus) révèle la spécificité des constructions sectorielles.

Dans la banque, compte tenu de sa maîtrise sur le dispositif de formation professionnelle continue, l'organisation professionnelle cherche à maintenir d'une part, le principe de marchés internes ouverts au plus bas niveau de la hiérarchie des emplois, et d'autre part, le rôle intégrateur de la formation bancaire de base. C'est ainsi que les jeunes bacheliers sont systématiquement déclassés, bien que par ailleurs, les banques recherchent explicitement leur "intelligence sociale" pour assurer les fonctions commerciales en plein développement. En outre, l'AFB se refuse à leur reconnaître l'équivalence avec le brevet professionnel de banque, pourtant lui aussi de niveau IV, afin de préserver sa fonction de viatique de l'employé de banque qualifié.

Face à la crise du travail et des relations internes aux services de "production" des contrats, l'assurance a développé durant les années 70 une toute autre stratégie. Elle a consisté à s'appuyer sur l'Éducation nationale pour revaloriser le dispositif de formation professionnelle et en faire ce qu'il n'avait jamais été auparavant, si ce n'est en tant que régulateur de tensions sociales, un instrument de gestion du marché du travail.

Contrairement à la banque, l'assurance a réservé un bon accueil à la création au milieu des années 70, d'un BEP "banque, assurance, bourse" : elle prend en charge la formation technique des enseignants de LEP, apporte une quasi-garantie d'embauche en échange d'un droit de regard sur la carte scolaire, c'est à dire la création de sections préparatoires au diplôme ; en outre la Fédération française des sociétés d'assurance a accepté de ne pas obliger les bacheliers à passer le BP mais a pris le parti de les inscrire à la préparation d'un BTS assurance créé au milieu des années 70 en étroite collaboration avec l'Éducation nationale (ce diplôme avait pour but de former des rédacteurs hautement qualifiés dans les risques complexes comme ceux de l'entreprise). Au bout du compte, il s'agissait de créer deux viviers de recrutement l'un interne, par une inscription des diplômés professionnels passés en formation continue dans la gestion du personnel, l'autre externe et adossé à la création de diplômes nouveaux (BEP, BTS).

2.3. Scepticisme syndical à l'égard de la formation

Dans les deux professions, les syndicats pourtant fortement implantés, rencontrent de grandes difficultés à construire des stratégies cohérentes, susceptibles de rassembler et d'unifier les collectifs de travail pour peser sur les choix des employeurs. Le refuge, pendant de longues années, dans une "dénonciation" des méfaits de l'informatisation sur le "métier" des employés, ne fait qu'accentuer les divisions qui de plus en plus traversent les salariés du secteur financier. Les positions de la CFDT, nettement majoritaire, illustrent bien ces tendances. *Les dégâts du Progrès* [CFDT (1977)] reprend et illustre dans divers secteurs dont le financier la thèse de la déqualification. Ce discours en principe homogénéisateur, n'enraye en rien le recul des adhérents. Dans l'assurance, le taux de syndicalisation passe de 32% en 1958 à 16% en 1977 [Fédération générale Services Livres in CFDT (1980)]. et cette baisse se poursuit ensuite. Dans la banque, l'analyse consistant à faire de l'informatique une technologie d'organisation sociale fatalement déqualifiante dès lors qu'elle relève d'une logique capitaliste, est poussée à un point tel que les marges d'action ne peuvent concrètement, que se limiter à peu de choses: "le travail est déqualifié au point que la formation fondamentale devient de plus en plus superflue, sauf pour quelques spécialistes qui ne sont d'ailleurs pas à l'abri de brusques "dégradations"" [Fédération de la Banque in CFDT (1980)].

La prégnance de cette thèse est telle qu'elle suscite une très grande méfiance à l'égard des expériences de restructuration des tâches entreprises à partir de 1972-1974 dans les deux secteurs dans le but d'introduire la polyvalence. Pourtant celle-ci permettait d'allier formation formalisée et formation informelle [Verdier (1983)]. Cette position de principe non seulement priva les syndicats d'une possibilité concrète de peser sur le cours de l'organisation du travail, mais provoqua une profonde coupure au sein des employés. Les plus jeunes d'entre eux qui n'avaient pas connu le "métier" avant l'informatisation de masse, n'adhéraient pas à ces dénonciations de principe [Ray (1980)].

2.4. Le développement de politiques propres aux entreprises

En réalité, l'une et l'autre politiques de branche ont été largement contournées par les pratiques d'entreprises. En l'occurrence, les traits communs à la banque et à l'assurance l'emportent largement sur les spécificités.

De longue date, le relèvement des niveaux d'embauche, même si celle-ci concerne d'année en année des effectifs plus limités, a tendu à diminuer l'intérêt quantitatif et qualitatif des diplômes professionnels. En outre, dans l'un et l'autre secteurs, les politiques de formation propres à chaque entreprise ont connu un développement remarquable. Pour partie, ces politiques visent à assumer les fonctions antérieurement dévolues au système de formation inter-entreprises : intégrer le nouvel embauché dans des ensembles de grande ou même très grande dimension notamment en lui présentant les structures et les produits de son entreprise, assurer une progression dans la maîtrise des techniques en recourant à des stages plus pointus et mieux articulés à l'exercice du travail ; enfin, construire rapidement s'il y a lieu des processus de reconversion interne aptes à accompagner des redéploiements stratégiques de l'activité. Ces caractéristiques des politiques de formations propres à chaque banque ou chaque compagnie d'assurance sont intimement liées à la mise en place d'une gestion du personnel reposant sur une coordination plus "industrielle" [Eymard-Duvernay, Favereau (1990)] : la fin des années 70 et les années 80 voient se multiplier les projets et les expérimentations d'instruments de gestion prévisionnelle de l'emploi afin d'amener les politiques de ressources humaines de ces

activités financières à la hauteur du poids qu'y tiennent les dépenses de personnel et des pratiques des entreprises industrielles de taille comparable [Cossalter (1990)].

3. LA RÉNOVATION DES FORMATIONS INSTITUTIONNELLES : UNE CONSTRUCTION INACHEVÉE

D'un modèle de production relativement stable et en longue série, ces deux secteurs sont passés en quinze ans à une "économie de la variété" qui appelle une redéfinition des qualités du travail [Salais (1990)]. L'accentuation de la concurrence a été vive. Dans l'assurance, les gains de parts de marché des mutuelles sur les risques du particulier, l'implantation renforcée de compagnies étrangères et la mise sur pied progressive de la libre prestation de services (LPS) dans les pays de la Communauté rendent la clientèle plus instable : des politiques commerciales plus élaborées, fondées en particulier sur une forte capacité de différenciation des tarifs et des prestations sont devenues indispensables. Dans la banque, la loi bancaire de 1984 a eu un effet similaire en posant le principe de l'"universalité" ; les marchés, contrairement au passé, seront plus volatils [Conseil national du crédit (1989)] et cette tendance explique que les règles prudentielles aient été sensiblement renforcées [Comité de la réglementation bancaire (1988)].

Les aléas externes pèsent désormais sur la gestion interne des entreprises. Il est certain qu'il y a là la marque d'une réactivation d'une coordination par le marché. Peut-on pour autant parler de passage à un mode de gestion concurrentielle [Petit, Vernières (1990)] ? Ainsi que le suggèrent ces auteurs eux-mêmes, la réponse n'est guère simple dans la mesure où la continuité et la solidité des relations qui lient les entreprises financières et leur clientèle doit être préservée sauf à risquer une déstabilisation majeure. L'établissement d'un nouveau compromis articulant la pression de cette nouvelle concurrence avec le maintien d'une relation de travail stabilisée est l'enjeu des années présentes. Dans un tel contexte, quel avenir se dessine pour les systèmes de formation professionnelle continue ?

3.1. Des difficultés structurelles

Les difficultés pour donner une nouvelle opérationnalité et relégitimer la formation de branche sont de plusieurs ordres. Le contexte éducatif français, l'affaiblissement d'une dynamique collective et l'incapacité de la formation professionnelle de s'adapter aux évolutions contribuent conjointement à ce processus.

La diminution du volume des recrutements a bien sûr réduit le nombre des inscriptions aux cursus de la banque et de l'assurance, mais l'élévation du niveau de l'offre éducative globale pèse également sur la restabilisation de la formation institutionnelle. Le secteur financier bénéficie de l'arrivée sur le marché du travail de jeunes diplômés de l'enseignement général auxquels les formations offertes par la branche sont peu adaptées. La remise en question de la formation de branche par l'évolution du système scolaire s'y explique d'autant mieux que celui-ci constitue la norme nationale.

La fragilité de la formation de branche face au système éducatif général et son abandon progressif par les organismes financiers résultent avant tout de sa faible opérationnalité et de son inadaptation chronique. La déstabilisation vient donc aussi du désintérêt des individus

eux-mêmes aujourd'hui plus formés et peu encouragés par les faibles perspectives offertes par la détention des diplômes. Le "carcan" de l'Education nationale est souvent évoqué par les professionnels pour exprimer la rigidité des règles qui s'appliquent à la définition des contenus comme des épreuves d'examen mais ne saurait tout expliquer loin s'en faut. D'ailleurs, la formation est assurée par les écoles de la branche.

A des degrés divers, les secteurs de la banque et de l'assurance tentent de refaire de la formation institutionnelle un instrument de gestion des emplois et des carrières même si celle-ci n'est plus appelée à occuper le rôle central que ses promoteurs entendaient lui donner.

3.2. Une reconstruction sociale inachevée

Conçue à l'origine pour accueillir les jeunes, la formation institutionnelle de base devient progressivement un instrument de reconversion du personnel. Cette évolution est visible dans les travaux engagés au sein des commissions professionnelles consultatives de l'Education nationale (C.P.C.) et dans les différents accords collectifs.

Les travaux entrepris au sein des C.P.C. depuis le début des années 1980 reflètent la volonté des professionnels de la banque et de l'assurance de réorienter la formation institutionnelle de base (CAP et BP) en l'axant davantage sur la requalification des personnels en place. C'est dans cet objectif que de nouveaux référentiels ont été élaborés permettant la préparation des diplômes par unités capitalisables. L'évolution vers ce rôle d'aide à la reconversion des personnels peu qualifiés est plus sensible dans l'assurance où il est clairement affirmé aujourd'hui en ce qui concerne les recrutements que "le CAP et le BP ne correspondent plus aux besoins du secteur" [D. Kessler, président de la FFSA, aux Journées de rencontre des formations supérieures et de l'emploi (avril 1991)].

Tout en s'orientant dans la même voie, le secteur bancaire reste attaché au maintien d'une filière professionnelle. Par exemple, l'article 5 de l'accord AFB conclu en 1988 stipule que "l'enseignement des cours de banque - CAP, BP, ITB et CESB - doit conserver une place éminente au sein des dispositifs de formation". La réforme des cursus, du CAP au DES de l'ITB, vers des contenus plus orientés sur la pratique professionnelle vise aussi à renforcer l'articulation entre les diplômes. Ainsi, les contenus du BP banque sont intégrés dans les formations en alternance offertes dans le cadre des nouvelles écoles pré-bancaires et sa préparation assure aux nouveaux insérés dans la banque de plus grandes chances de suivre le cursus supérieur de l'ITB.

L'article 9 du même accord précise que "la hiérarchie devra être particulièrement attentive au choix des postes susceptibles d'être confiés aux nouveaux titulaires d'un diplôme professionnel (...) en rapport avec les connaissances acquises". L'objectif est de remédier à la coupure profonde qui, de longue date, a éloigné excessivement "théorique et pratique". Plus largement, et ces stipulations sont reprises dans l'accord conclu en 1986 sur les mutations technologiques, la formation est présentée comme une variable stratégique pour accompagner et (mieux) anticiper sur les évolutions techniques et organisationnelles.

Une plus grande convergence existe aujourd'hui entre l'orientation de la formation de branche et les politiques de gestion des emplois des entreprises. Qu'ils concernent un ensemble d'organismes affiliés à un réseau ou un établissement particulier, les nouveaux accords collectifs sur l'emploi et la formation présentent le même diagnostic et reprennent des termes identiques parmi lesquels "mobilité", "flexibilité", "gestion prévisionnelle", "formation", "bilan

individualisé" témoignent d'une volonté de compromis entre l'adaptation à un environnement de plus en plus concurrentiel et la gestion de marchés internes. Ces accords tranchent avec les positions qui prévalaient parmi les syndicats encore au début des années 80. Mais les divers accords conclus au niveau des entreprises ne comportent aucune référence, ni même allusion aux diplômes de la profession. L'accent est mis sur la construction d'une gestion prévisionnelle efficace mais spécifique à l'entreprise. En particulier, il est frappant que les actions visant à une "remise à niveau" du personnel en place ne fasse pas du CAP ou du BP des instruments privilégiés de la requalification des salariés.

Malgré les rénovations entreprises par les institutions de branches et les expérimentations de gestion prévisionnelle mises en oeuvre par tel ou tel organisme, l'opérationnalité des formations institutionnelles reste à fonder, au-delà d'objectifs de relativement court terme comme la reconversion. Elle ne pourra sans doute l'être que si l'ensemble des relations collectives auxquelles ces formations contribuent trouve lui-même une nouvelle cohérence.

4. CONCLUSION

Les mutations qui traversent actuellement le secteur financier soulignent que les dispositifs de branche et la délimitation même des branches ne constituent pas des cadres intangibles. La réactivation des principes concurrentiels qui se traduit notamment par la banalisation de réseaux auparavant cloisonnés et liés à des institutions et des conventions collectives spécifiques, est en train de faire évoluer la configuration des acteurs : dans la banque, la loi de 1984 s'est notamment traduite par la création de l'association française établissements de crédit qui chapeaute désormais l'AFB (banques inscrites), l'AFEF (établissement à statut légal spécial) et les fédérations des organismes coopératifs ; dans l'assurance, la fédération des compagnies d'assurance (FFSA) redéfinit ses relations avec les agents généraux rassemblés dans la FNSAGA. Les frontières mêmes de la banque et de l'assurance sont aujourd'hui en question. Dans quelle mesure les anticipations des acteurs qui actuellement se confrontent pour tenter de construire l'avenir parviendront-elles à intégrer des évolutions multiples qui touchent non seulement aux règles mais aux cadres de référence ?

Bibliographie

AZAÏS J.D. (1976), *Enrichissement des tâches dans une entreprise d'assurances organisée en cellules de gestion*, Thèse pour le doctorat de 3ème cycle, Université de Paris IX

BRODA J. (1990) "Formation et remaniements identitaires", *Formation emploi* n°32, La Documentation française

CAPA (1966), "Enquête sur la fonction personnel", *Document* n°4, avril

CÉLERIER S. (1990) "Un CAP par unités capitalisables pour gérer l'incertitude : le cas d'un établissement de textile synthétique", *Formation emploi* n°32, La Documentation française
Comité de la réglementation bancaire (1988), "Rapport présenté au Conseil national du crédit", CNC

CFDT (1977) *Les dégâts du progrès* - Collection Points Le Seuil.

Conseil national du crédit (1989), *Modernisation et gestion sociale des établissements de crédit*, Rapport de mission, juillet

COSSALTER C. (1990), *Renouvellement des qualifications et de la gestion des ressources humaines dans les banques et assurances*, CEREG, Collection des études n°53

CROZIER M. (1961), *Le monde des employés de bureau*, Le Seuil

EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O. (1990), "Marchés internes, modèles d'entreprises et conventions de qualité (matériaux pour une formalisation non standard du marché des biens)", Communication aux 7èmes journées de micro-économie appliquée, Montréal, Université du Québec

Fédération de la Banque (1979) "Quel travail nous prépare l'informatique ?" n° spécial "Notre lien", 97 - CFDT.

Fédération générale Services-Livre (1980) "Les employés et le syndicat dans les assurances" in CFDT "Le tertiaire éclaté", Collection Points Le Seuil.

KIRSCH E. (1990) "Les CAP par unités capitalisables dans la sidérurgie : une conversion réussie", *Formation Emploi* n°32, La Documentation française

LE GALL J.M. (1978), *La liaison emploi-formation-qualification dans les banques*, Thèse pour le doctorat de 3ème cycle en économie du travail, LES, Université Paris I

PARADEISE C. (1988), "Les professions comme marchés du travail fermés", *Sociologies et sociétés*, vol.XX n°2

PETIT P., VERNIÈRES M. (1990), "La banque et ses emplois : un service en transition", *Travail et Emploi* n°2

RAY M. (1981) "Employés : sur les métamorphoses d'une communauté d'action déracinée" in *Laboratoire de Sociologie du travail et de relations professionnelles*. Les communautés pertinentes de l'action politique. CNAM.

RICHARD P.J. (1957), "Histoire des sociétés d'assurance", L'Argus, Paris

SAGLIO J. (1991 a), "La constitution et le rôle des branches professionnelles dans le système français de relations professionnelles", à paraître dans *Travail et emploi*.

SAGLIO J. (1991 b) "Les logiques de l'ordre salarial : avenants, classifications, et salaires dans le système français des relations professionnelles", à paraître dans *Formation Emploi* n°35, La Documentation française

SALAS R. (1990), "Conventions de travail, aléas économiques et flexibilité", *Série de documents de travail du groupement de recherche I.E.P.E. n°9001*, IRESO-CNRS

SIMON C. (1984), "*Les banques*", Collection Repères, La Découverte

VERDIER E. (1983) "Dix ans d'"enrichissement du travail" dans une compagnie d'assurance. Marges de manoeuvre ou choix stratégiques ?" - *Critique de l'économie politique*, 23-24 : La Découverte. Maspero.

VERDIER E. (1985), "L'automatisation des services financiers : un risque de disqualification" in VERNIÈRES M. (Ed) "*L'emploi tertiaire*", Economica

VERDIER E. (1990) "Pourquoi les entreprises mettent-elles en oeuvre des formations continues diplômantes ?", *Formation Emploi* n°32, La Documentation française

Bénédicte REYNAUD
(CNRS, CREA - École Polytechnique)
Vladimir NAJMAN
(CEE)

LES STRATÉGIES SALARIALES :

DES ENTREPRISES "CIVIQUES" AUX ENTREPRISES "MARCHANDES"

Cet article fait partie d'une recherche plus vaste, financée par le Service des études et de la statistique du ministère du Travail et de la Formation professionnelle, qui a été publiée sous le titre *Les règles salariales au concret : enquête auprès des grandes entreprises*, Paris, La Documentation Française.

Sous l'impulsion de l'Etat, la politique salariale s'est profondément modifiée au tournant des années quatre-vingt, en France, comme d'ailleurs dans la plupart des pays de l'OCDE. Deux dispositifs institutionnels ont été instaurés : d'une part, l'interdiction de se référer à l'inflation passée et la "recommandation" de prendre la norme d'inflation anticipée par le gouvernement, pour déterminer l'évolution de la masse salariale, et d'autre part, l'obligation de négocier les grilles de classification définies dans les conventions collectives (lois Auroux du 13 novembre 1982). Le premier dispositif visait à désindexer les salaires sur les prix; le second, à adapter les critères de formation du niveau des salaires aux changements technologiques et aux modes d'organisation du travail (cf. *CFDT Aujourd'hui*, 1990 n°99, consacré aux qualifications et classifications).

L'objet de cet article est de cerner l'impact micro-économique de ces changements. L'une de nos hypothèses est qu'en France, les salaires se déterminent à l'intérieur d'une enveloppe donnée de masse salariale. La formation du salaire obéirait donc à trois logiques relativement autonomes : le choix du mode d'évolution de la masse salariale, celui du type de grille salariale et du mode de gestion des carrières auraient leur propre cohérence. Ces trois questions seront donc traitées séparément. Dans une première partie, nous analyserons les règles d'évolution de la masse salariale et leur contexte d'application. Une seconde partie sera centrée sur les grilles salariales dont les entreprises se servent pour déterminer les niveaux de salaire à l'embauche comme pendant la carrière. Une troisième partie étudiera la "dynamique" des grilles de salaire, c'est-à-dire les carrières.

Ces questions sont étudiées à partir d'une enquête que nous avons menée auprès de 47 très grandes entreprises, implantées en France, dans les grands secteurs économiques. L'enquête couvre 1 706 064 salariés, soit 12 % de l'ensemble des salariés du secteur public et privé (cf. encadré 1 : champ de l'enquête). Notre interlocuteur était, le plus souvent, le responsable des ressources humaines du groupe ou parfois un membre de la direction générale. De ce fait, notre enquête porte sur la politique salariale d'ensemble des groupes. Lorsque le groupe était trop diversifié, nous avons alors retenu une ou plusieurs filiales. Certains domaines qui sont décentralisés, (ex : primes liées à certains modes d'organisation du travail), échappent à notre

recherche en raison de la diversification fréquente des activités des groupes. Notre questionnaire se présente sous la forme d'un guide d'entretien qui se veut suffisamment précis pour permettre un codage des réponses et un traitement statistique des données (Analyse Factorielle des Correspondances). Comme dans toutes les enquêtes de ce type, on admet comme vrai les réponses obtenues, sauf contradiction flagrante. C'est donc l'analyse des politiques salariales, à travers les déclarations de nos interlocuteurs, qui est menée.

CHAMP DE L'ENQUÊTE ET PRÉSENTATION DU GUIDE D'ENTRETIEN

Nous avons retenu les plus grandes entreprises implantées en France, car l'émergence et la diffusion de nouvelles relations salariales ne peuvent provenir que d'entreprises ayant un poids important dans l'économie. Tous les grands secteurs d'activité sont couverts par notre enquête, mais de façon inégale. Tout dépendait de l'accueil des entreprises. Celles du bâtiment se sont montrées extrêmement réservées. Les tableaux 1 et 2 montrent la composition de notre échantillon.

TABLEAU 1
COMPOSITION DE L'ÉCHANTILLON

Secteurs couverts	Nb. d'entreprises interrogées	Effectifs salariés de ces entreprises	Total des effectifs salariés du secteur	% de salariés couverts
I.A.A.		22 629	527 000	4,3
Énergie	2	79 348	268 000	29,6
Industrie et bâtiment	27	887 646	5 513 300	16,1
Commerce	3	101 012	2 085 000	4,8
Transports et télécom	3	370 233	1 314 000	28,2
Assurances et banques	5	154 048	669 000	23,0
Autres services	5	91 148	3 840 000	2,3
Total	47	1 706 064	14 010 000	12,2

* population active salariée, hors services non-marchands

Source : Données sociales 1990, INSEE 1990

TABLEAU 2
RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE

	< 10 000 salariés	de 10 000 à 20 000	de 20 000 à 50 000	de 50 000 à 100 000	plus de 100 000	Total
Nombre d'entreprise	15	12	8	07	05	47

(suite de l'encadré)

Nous présentons les principaux thèmes abordés, lors des entretiens. Le premier chapitre a traité à l'adoption d'une politique salariale :

les objectifs de la politique salariale (minimiser le coût salarial, réduire le taux de rotation de la main-d'oeuvre, l'absentéisme, sélectionner une main-d'oeuvre de qualité, instaurer l'équité, préserver la paix sociale, amortir les fluctuations de l'activité économique, enfin compenser l'absence de carrière).

- les valeurs développées par la politique salariale (le collectif de travail, l'individu etc ...)
- les déterminants de la politique salariale : le type de concurrence (prix, quantité), la forme du marché (nationale, internationale), le mode d'organisation du travail et de la technique, l'incertitude de la demande, la stratégie des concurrents.. les moyens utilisés : une typologie des règles salariales. Le second chapitre des entretiens concerne les changements de politique salariale depuis 1982/1983 : facteurs et nature des changements.

1. LES RÈGLES D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

Comment les entreprises se sont-elles adaptées à la désindexation des salaires ? Quelles règles d'évolution de la masse salariale, ont-elles instaurées et pourquoi ? Ces règles dépendent-elles des objectifs de la politique salariale ?

1.1. Le niveau des salaires se forme à l'intérieur d'une masse salariale fixée a priori

Il se dégage, de nos entretiens avec les entreprises, cinq règles d'évolution de la masse salariale hors "GVT" qui sont présentées dans le tableau 3.

TABLEAU 3
LES MODES D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE
(à effectif constant)

INTITULÉS	NOMBRE D'ENTREPRISES
Taux d'inflation anticipé ou contrôle de la CICS	17
Résultats de l'entreprise et/ou "marché"	6
Taux d'inflation anticipé et résultats constatés	16
Pas de suivi de la masse salariale	2
Taux d'inflation anticipé et résultats et/ou "marché"	5
Total	46*
* Il y a une non-réponse	

L'une des règles les plus courantes consiste à caler l'évolution de la masse salariale sur le taux d'inflation anticipé par le gouvernement, que ce soit de façon spontanée ou en raison du statut national de l'entreprise. Cette règle concerne uniquement les mesures générales. Le suivi de la "rémunération moyenne du personnel en place" ("RMPP") constitue une autre règle gouvernementale qui permet la gestion du personnel en place. La "RMPP" est la somme des mesures générales, catégorielles, individuelles et des primes. C'est une "méta-règle" par rapport à la première. 17 entreprises déclarent appliquer ces règles gouvernementales.

La seconde règle importante détermine l'évolution de la masse à partir du taux d'inflation anticipé et des résultats constatés dans l'entreprise. L'indicateur de résultat varie selon les entreprises : chiffre d'affaires, valeur ajoutée, profit, rentabilité. Cette règle concerne 16 entreprises de l'échantillon.

A cette dernière règle, certaines firmes ajoutent un troisième critère : le "marché". Par ce terme, les entreprises désignent le "marché des rémunérations", c'est-à-dire les niveaux de salaire, par catégorie (ouvrier, employé, cadre) et par fonction, qui sont effectivement pratiqués (Pour rappeler que ce sens est différent de celui des économistes pour lesquels le marché du salaire et de l'emploi ne peuvent être pensés indépendamment, on mettra ce mot entre guillemets). La connaissance de ce "marché" repose sur les enquêtes faites par les chambres syndicales et par certains cabinets de conseil en rémunération, dont les résultats sont soit privés (l'accès aux informations est payant), soit publics (il suffit d'acheter l'Expansion ou l'Usine Nouvelle). 5 entreprises sont dans ce cas.

Une autre règle consiste à se référer uniquement aux résultats de l'entreprise et/ou au "marché". Ainsi, si l'entreprise constate certaines tensions sur les salaires relatifs à des métiers spécifiques, elle adaptera sa masse salariale en conséquence, généralement pour "suivre le marché". 6 entreprises ont adopté cette règle qui s'écarte donc de la norme gouvernementale.

Enfin, 2 entreprises déclarent ne pas déterminer *a priori* le niveau de la masse salariale.

En conclusion, il apparaît que l'existence de règles d'évolution de la masse salariale indique que le niveau des salaires se forme à l'intérieur d'une enveloppe donnée de masse salariale. C'est peut-être l'une des spécificités françaises.

1.2. Statut de l'entreprise (public, privé), "salaire-coût", "salaire-performance" et règles d'évolution de la masse salariale

■ "Salaire-coût" et suivi de la norme de l'Etat caractérisent les entreprises publiques

Pour les entreprises nationalisées ou appartenant au secteur public, le salaire est encore considéré comme un coût et non comme un investissement. En effet, l'objectif affiché est d'au moins maîtriser les coûts ou de les minimiser, c'est-à-dire de comprimer la masse salariale. "Le coût salarial est un coût qui tombe. Nous n'avons pas d'action sur ce coût", déclare un Directeur des Ressources Humaines (D.R.H). Explicitement, ces sociétés déclarent ne pas chercher à rémunérer la performance des salariés. Elles estiment que le salaire a pour but de préserver la paix sociale. Dans ce contexte, la règle d'évolution de la masse salariale est de suivre la norme gouvernementale d'inflation. La règle est donc externe à l'entreprise. Cette règle est perçue comme "une contrainte lourde", selon un D.R.H. La CICS joue "un rôle pesant", estime un D.R.H; "C'est un tribunal", déclare un autre interlocuteur. Il n'est pas étonnant de

trouver que, dans ce modèle encore inspiré de la fonction publique, les règles salariales soient identiques pour tous. Il n'y a donc pas d'incitation par une différenciation et une mise en concurrence entre les salariés.

TABLEAU 4
RECHERCHE DU COÛT SALARIAL MINIMUM
(répartition des entreprises)

	OUI	NON	TOTAL
Coût salarial minimum	24	23	47

■ "Salaire-performance" et prise en compte des résultats ou du marché caractérisent certaines entreprises privées

Certaines entreprises privées considèrent, au contraire, que le salaire a pour fonction de rémunérer la performance des salariés (tableau 5). La politique du "salaire-performance" est incompatible avec celle du coût salarial minimum. En effet, la rémunération de la performance conduit plutôt à des niveaux de salaire élevés, ce qui est contraire à la compression maximale des coûts salariaux. "Le mérite collectif n'est pas autre chose que la somme des mérites individuels", déclare un D.R.H. La principale règle d'évolution de la masse salariale associée à la politique du salaire-performance est la suivante : taux d'inflation anticipé, référence au "marché" et/ou aux résultats de la firme.

TABLEAU 5
RECHERCHE DE RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE

	OUI	NON	TOTAL
Coût salarial minimum	09	38	47

Quelles sont les caractéristiques essentielles de ce type d'entreprises ? En premier lieu, elles estiment que le salaire n'a pas pour rôle d'"acheter" la paix sociale. "On ne paye pas pour avoir la paix". "On n'achète pas la paix sociale, on la gagne" nous a-t-on expliqué. En second lieu, ces entreprises développent une politique d'individualisation des salaires pour les cadres. L'individualisation des salaires est bien l'un des dispositifs possibles pour rémunérer la performance des salariés. Les entreprises s'orientent donc vers une logique de différenciation salariale mais dans les limites définies par la masse salariale totale. En troisième lieu, le "marché" (au sens défini précédemment) sert de référence pour construire la grille salariale des carrières des cadres. Ces deux caractéristiques permettent de supposer que le salaire des cadres constitue un dispositif de concurrence interne entre les salariés (en raison de l'individualisation) et externe (en raison du rôle joué par le "marché" dans la définition de la grille de salaire). En quatrième lieu, ces entreprises sont insérées dans un réseau de concurrence des produits qui porte surtout sur la qualité. Enfin, cause ou conséquence de cette politique salariale, la rentabilité de ces entreprises, mesurée par le ratio résultat courant/valeur ajoutée, est assez bonne. Pour la formation des salaires, ces entreprises ont trois types de référents : l'Etat, à travers la norme d'inflation; le "marché" pour la masse salariale

et pour la grille des carrières salariales; leur propre référence, en raison du rôle joué par la notion de résultats (de l'entreprise ou de l'individu) dans la détermination de la masse salariale et par l'individualisation des salaires.

1.3. Le salaire comme dispositif stratégique ou comme donnée subie

■ Le salaire : un dispositif stratégique d'une concurrence par les prix et le repli sur des règles internes à l'entreprise

Certaines entreprises souhaitent minimiser le coût salarial pour des raisons différentes des entreprises publiques ou nationales. Il ne serait pas pensable que ces dernières affichent une autre conception que celle de l'Etat. Pour d'autres entreprises du secteur privé, le salaire est aussi considéré comme un coût parce qu'elles sont insérées dans un système de concurrence par les prix. Dans ce contexte, la règle d'évolution de la masse salariale consiste à se référer aux résultats constatés de l'entreprise et/ou au "marché". Ces entreprises sont les plus petites de notre échantillon : entre 8 000 et 10 000 salariés. Ces entreprises ont alors adopté des règles internes. En effet, outre l'absence de référence à la norme externe de l'Etat et la préférence pour une masse salariale qui dépende des résultats de la firme dans les limites définies par le "marché", elles ne suivent pas les recommandations des chambres syndicales professionnelles. En effet, 5 entreprises sur les 6 qui ont adopté cette règle d'évolution de la masse salariale déclarent ne pas tenir compte de ces recommandations. Le recours à des règles internes paraît le moyen de transformer le salaire en un dispositif stratégique qui puisse faire face à la concurrence par les prix.

■ Le salaire comme donnée subie et le suivi de la norme gouvernementale

D'autres entreprises n'affichent pas de politique salariale, si ce n'est de réduire le taux de rotation de la main-d'oeuvre. Pour cela, l'observation de la stratégie salariale des concurrents est une pratique courante. Quelle est alors la règle d'évolution de la masse salariale associée à cette attitude assez passive vis-à-vis de la politique salariale ? Les entreprises se calent le plus souvent sur la norme gouvernementale d'inflation anticipée. Ce résultat n'a rien d'étonnant. En l'absence d'une politique salariale définie par des objectifs positifs, la facilité consiste à suivre la règle gouvernementale en vigueur. De plus, ces entreprises appliquent des augmentations générales de salaire pour tous les salariés.

1.4. Salaire individuel et collectif : concurrence et coopération

Pour certaines entreprises, l'évolution de la masse salariale est fixée par référence au taux d'inflation anticipé, aux résultats de la firme et/ou au "marché". Ces firmes sont insérées dans une logique marchande (pour reprendre la terminologie de L. Boltanski et de L. Thevenot 1987, 1991). En effet, le "marché" est une référence importante pour ces entreprises. Il s'agit du "marché des salaires" pour la détermination de la masse salariale et du "marché des diplômés" pour l'embauche des cadres débutants. De plus, ces entreprises pratiquent l'individualisation du salaire des cadres en 1990. De ce fait, le salaire a une dimension individuelle. Il constitue un outil de mise en concurrence entre les salariés. Le niveau du salaire moyen de ces entreprises est assez élevé.

Dans d'autres entreprises, la masse salariale est déterminée par le taux d'inflation anticipé et les résultats. Ces firmes ont adopté une logique de coopération (ou logique d'entreprise). En effet, ces entreprises considèrent que le salaire a une dimension collective : la flexibilité du

salaires est fondée sur des critères collectifs; elles pratiquent uniquement les augmentations générales pour tous les salariés. Ainsi, dans une la société X, on parle de "solidarité". "Il n'y a pas d'individu sans l'équipe", estime le D.R.H. Ailleurs, le refus de l'individualisation des salaires ouvriers s'explique "pour ne pas casser les équipes".

Le tableau 6 résume les logiques dominantes d'évolution de la masse salariale.

TABLEAU 6
LES LOGIQUES DOMINANTES D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

	MODES D'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE
Logique civique	Taux d'inflation anticipé ou contrôle de la CICS
Logique d'entreprise offensive	Taux d'inflation anticipé et résultats constatés
Logique d'entreprise défensive	Résultats de l'entreprise et/ou "marché"
Logique marchande	Taux d'inflation anticipé et résultats et/ou "marché"

2. DES GRILLES DE SALAIRE QUI SE RÉFÈRENT AU "MARCHÉ" POUR LES CADRES ET À LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LES NON-CADRES

En France, plus que dans d'autres pays, les grilles de salaire constituent un dispositif très important de la formation des salaires. Les entreprises qui ont une véritable gestion des salaires, distinguent généralement les cadres des non-cadres. Au sein de chacune de ces catégories, le salaire d'embauche d'un débutant est déterminé grâce à un barème. Ensuite, durant la carrière, une grille de salaire est mobilisée. Finalement, quatre sortes de grilles salariale sont simultanément mises en oeuvre. Pour clarifier l'exposé, on utilisera le terme "barème" lorsqu'il s'agit de l'embauche et l'on réservera le terme de grille de salaire pour la carrière. Un premier paragraphe s'attache à définir les différents types de barème et de grilles de salaire que les entreprises utilisent. L'analyse des relations entre les grilles de salaire et le "marché des rémunérations" fait l'objet du second paragraphe. Les entreprises appliquent des grilles de salaire différentes correspondant à des logiques distinctes. Quels sont les contextes d'application de ces grilles ? Dans quels modes de gestion de la main-d'oeuvre s'insèrent-elles ? Les réponses à ces questions sont exposées aux paragraphes C et D. Nous avons distingué les cadres des non-cadres.

2.1. Les types de barèmes d'embauche et de grilles de salaire appliqués par les entreprises

Les types de barèmes et de grilles de salaire sont un sujet épineux pour les entreprises, une sorte de "dédale" dans lequel les entreprises évoluent (ou se perdent). Nos entretiens nous ont appris qu'en dépit de la diversité des situations, les entreprises ont recours à l'un des trois types de barèmes d'embauche suivants :

- Les barèmes faisant référence aux diplômes. L'accent est alors mis sur les compétences théoriques acquises hors de l'entreprise et non sur l'expérience professionnelle.

- Les barèmes "maison". Ils résultent de l'histoire des entreprises et traduisent l'importance respective du diplôme et de l'expérience dans le salaire d'embauche.
- L'utilisation de la grille des salaires pour l'embauche. Il y a en conséquence, une parfaite continuité entre les critères qui classent les salariés à l'entrée dans l'entreprise et au cours de leur carrière. Le poste sert, en général, de référence.

En principe, la gestion des carrières nécessite une grille de classification et une grille de salaire. Ce sont deux outils distincts. La grille de classification définit un positionnement relatif du salarié en fonction du poste tenu, de la fonction, du diplôme... La grille de salaire attribue à un coefficient un salaire monétaire selon une équivalence plus ou moins stricte : cela va du "mini" au réel.

Les entreprises utilisent l'un des quatre types de grilles de salaire suivants (lorsqu'elles ne se réfèrent pas à plusieurs grilles simultanément, ce qui arrive parfois lors de l'abandon d'un système pour un autre) :

- Celles qui se réfèrent à une convention collective de branche ou à la grille de la fonction publique. Ce type de grille se subdivisant pour les non-cadres en deux sous-groupes :
 - Les grilles de la convention collective de branche ou de la fonction publique au sens strict. Bien que les salaires pratiqués par les entreprises de l'enquête soient en majorité supérieurs aux minima conventionnels, cet écart n'est pas codifié de façon explicite. Cela laisse une "marge de manoeuvre" à l'entreprise.
 - Les grilles d'entreprise "inspirées" de la convention collective ou de la fonction publique. L'entreprise se fonde sur la classification des emplois de la convention collective, donc s'inspire d'une certaine structure hiérarchique, mais attribue sa propre valeur du point.
- Celles qui sont fondées sur une méthode de cotation des postes, comme la méthode Hay. A la différence des grilles inspirées des conventions collectives, la cotation des postes aboutit à des résultats différents d'une entreprise à l'autre, sinon les comités d'évaluation des postes, composés des experts de Hay ou de ses concurrents, et des responsables de l'entreprise seraient inutiles. De plus, l'équivalence entre la cotation des postes en nombre de points et le salaire n'a rien d'automatique. C'est la direction de l'entreprise qui fixe la valeur du point (le paragraphe 2.2. explicite cette question).

La distinction entre grilles fondées sur la cotation des postes et grilles inspirées de la convention collective de branche ou de la fonction publique est donc importante et réside, au moins, sur le niveau auquel se déroule la négociation : dans l'entreprise ou dans la branche.

- Les grilles qui se réfèrent au "marché des rémunérations" tel qu'il a été défini dans le point 1.
- Les grilles "maison".

Ainsi, la nature des grilles de salaire et celle des critères retenus pour la construire sont décisives pour caractériser différents types d'entreprises. En effet, les grilles de salaire peuvent refléter la conjoncture salariale de la période où elles ont été constituées et, dans ce cas, témoigner d'une assez grande dépendance à l'égard du marché du travail et de l'emploi d'une époque. Mais les grilles peuvent être imperméables à toute influence extérieure et traduire une hiérarchie des valeurs, propre à l'entreprise.

Les résultats de notre enquête sont présentés dans le tableau 7.

TABLEAU 7
**PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE
SELON LES BARÈMES D'EMBAUCHE ET LES GRILLES DE SALAIRE**
(pour les cadres et les non cadres)

		CADRES	NON-CADRES
EMBAUCHE	Diplômes	21	8
	Même grille que pour les carrières	6	11
	"Maison"	4	8
	pas de barème	1	4
	Non-réponses	15	16
Total		47	47
CARRIÈRES	Cotation de postes	15	4
	"marché des rémunérations"	10	4
	Convention collective ou grille de la fonction publique	9	12
	Inspiré de la convention collective ou de la grille de la fonction publique		16
	"Maison"	3	4
	Pas de grille	0	1
	non-réponses	10	6
Total		47	47

2.2. Les relations entre les grilles de salaire et le "marché"

Le "marché des rémunérations" est construit à partir d'enquêtes sur les salaires pratiqués dans les entreprises. Ces enquêtes sont généralement menées par des cabinets de conseil en rémunération. Les résultats sont présentés selon différents classements, par fonction, par secteur, par région... Deux formes d'utilisation des enquêtes par les entreprises ont été rencontrées :

- Lorsque les entreprises déclarent simplement se référer au "marché", sans plus de détail, il s'agit des informations centralisées par les cabinets de conseil. Dans ce cas, il n'y a pas de lien explicite entre la grille de classification et de salaire.
- Lorsqu'une méthode de cotation des postes est adoptée (en particulier la méthode Hay), le "marché" constitue aussi une référence pour la fixation des niveaux de salaire et selon un D.R.H., "la grille Hay se fonde sur des critères internes confortés par le marché". La correspondance entre grille de salaire et grille de classification n'est pas a priori établie. C'est du ressort de l'entreprise que de définir l'équivalence. Les résultats du panel d'entreprises permettent de calculer une valeur moyenne du point : il suffit de connaître la cotation de chaque poste et le salaire correspondant (les informations fournies par les entreprises doivent, en principe, concerner tous les salariés).

Dans la mesure où la méthode de cotation des postes doit conduire à une grille salariale, elle utilise la notion de "marché". En effet, une cotation de poste dont les résultats aboutiraient à des niveaux de salaire très éloignés du "marché" ne serait pas viable selon nos interlocuteurs. Le "marché" contribue donc à valider la pondération et le choix des critères de la cotation des emplois. La constitution d'une grille de classification stabilise une représentation du marché, dans la mesure où son évolution affectera l'ensemble des salariés, sans changer les positions relatives.

Ainsi, la cotation interne à l'entreprise peut s'articuler avec les enquêtes de salaires (Hay, TPF, Hewitt, CEGOS). Les entreprises peuvent ainsi comparer leurs salaires avec ceux du "marché". Ce dernier permet de "caler" les salaires. Les écarts avec le "marché" sont alors délibérés. C'est précisément l'un des objets de la stratégie salariale que de créer ou non un écart et de justifier son ampleur. Il n'est donc pas nécessaire de réviser l'ensemble de la cotation des postes pour s'ajuster au "marché", au moins pour un temps.

La mise en équivalence, par la méthode de cotation des postes, entre grilles de classification et de salaire fait l'objet d'une négociation dont la profondeur varie selon les cas (parfois, la négociation n'a pas lieu). Nous avons observé, dans nos entretiens, que lorsque ces grilles s'appliquent aussi aux non-cadres, il y a toujours une négociation avec les partenaires syndicaux.

2.3. Le rôle de la cotation des postes et du "marché" dans la formation du salaire des cadres

■ Le salaire, fonction du poste à l'embauche et pour la carrière reste un déterminant essentiel

Certaines entreprises déterminent les salaires à partir de grilles fondées sur la cotation des postes, que ce soit à l'embauche ou pour le déroulement de la carrière. N'ayant pas de barème

d'embauche spécifique, c'est le poste occupé, donc l'attribution d'une position dans la grille qui est fondamental. La méthode de cotation des postes assujettit, en principe, l'ensemble des salariés à la même règle de fixation des salaires. Nous avons observé que les entreprises qui ont adopté cette méthode mesurent les effets de leur politique salariale sur les salariés grâce à des outils qualitatifs (enquête d'opinion ou de climat par exemple). La gestion du personnel est minutieuse. Elle a pour objectif la minimisation des coûts salariaux par unité produite. Cet objectif se conjugue avec un niveau moyen élevé des salaires des cadres ainsi qu'avec une hiérarchie des rémunérations plutôt ouverte. Dans des entreprises à hauts salaires, la cotation des postes est un investissement. Son but est de permettre la comparaison des salaires entre entreprises (par le biais des enquêtes de salaires) en fonction d'indices (les points Hay) reflétant l'importance du poste pour l'entreprise.

On constate que certaines entreprises qui ont adopté une méthode de cotation des postes ont aussi adopté une organisation de la production en flux tendus (7 entreprises sur 14). Ceci indique une forte standardisation qui s'étend des postes de travail à l'organisation du travail. Cette configuration illustrerait le "modèle industriel" défini par F. Eymard-Duvernay 1990. Il s'agit d'entreprises de taille plus importante et à capitaux publics, pour certaines d'entre elles.

■ Mais le diplôme est aussi un critère important

Lors de l'embauche, le diplôme peut constituer un critère important de formation des salaires. D'ailleurs, 21 entreprises sur les 47 se réfèrent au diplôme.

■ Le salaire, fonction du "marché des rémunérations"

Certaines entreprises se réfèrent à l'observation du "marché des rémunérations", pour la carrière et à des barèmes "maison" d'embauche.

Ces entreprises (10 sur 47) pratiquent l'individualisation des salaires. L'objectif poursuivi par cette individualisation peut s'interpréter de deux façons. Il peut s'agir de "rattraper" les niveaux de salaire du "marché", ou bien d'instaurer une concurrence entre salariés, quitte à dépasser les salaires du "marché". Dans les deux cas, l'individualisation des salaires fonctionne comme un ajustement au "marché".

■ Le salaire, fonction des conventions collectives est une pratique moins courante pour les cadres

9 entreprises déclarent s'inspirer d'une convention collective ou de la fonction publique, pour fixer le salaire de leurs cadres. Ces entreprises se distinguent par une rentabilité élevée. Elles sont les plus petites de notre échantillon (moins de 10.000 salariés). Il s'agit parfois d'entreprises nationales, mais pas nécessairement. Ainsi, pour une entreprise privée, l'application de la convention collective de la fonction publique apparaît comme "un gage de stabilité".

2.4. Le salaire des non-cadres est déterminé soit par la convention collective, soit par le "marché"

■ Le salaire des non-cadres dépend en grande partie des conventions collectives

En comparaison avec le salaire des cadres, celui des non-cadres est déterminé par une influence prédominante de la convention collective de branche ou de la grille de la fonction publique.

Cependant, l'influence des conventions collectives de branche n'est pas homogène dans toutes les entreprises. Dans la mesure où les salaires effectivement appliqués par les entreprises sont supérieurs aux "minima" de branche, l'entreprise dispose d'une importante marge de liberté pour la détermination des niveaux de salaire des non-cadres.

Ainsi, certaines entreprises se calent sur le modèle de la convention collective, pour l'embauche. L'application d'une convention collective ou de la grille de la fonction publique est liée à une gestion plus collective des salaires. On remarque, de plus, que pour les barèmes fixant le salaire d'embauche, il est le plus souvent fait usage de la grille de carrière. Dans 9 cas sur 11, ce barème est le prolongement d'une grille influencée, plus ou moins étroitement, par une convention collective de branche ou par la grille de la fonction publique. Ces entreprises se caractérisent par une rentabilité d'exploitation élevée. L'examen des entreprises concernées sont des monopoles sur le marché français. Elles exportent peu et ne sont pas soumises à la concurrence internationale. La liberté dont jouissent les monopoles dans la fixation du prix de vente les conduit à relâcher la pression sur les salaires. A l'impératif de compétitivité auquel sont soumises les entreprises opérant sur un marché concurrentiel, le monopole substitue celui de la qualité. Un D.R.H. résume cette situation : "le prix de notre produit ne le différencie pas, la concurrence se fait par la qualité et donc par les ressources humaines et la compétence". La fidélité d'une main-d'oeuvre qualifiée est alors un élément de la stratégie salariale.

■ Le salaire des non-cadres, fonction du "marché"

Cependant, le "marché" n'est pas totalement absent de la détermination des salaires des non-cadres. Ainsi, certaines entreprises utilisent le "marché des rémunérations" pour déterminer les salaires. Encore faut-il préciser que le "marché" qu'évoquent les entreprises est toujours le marché local du travail et des salaires.

L'un des éléments importants de la formation des salaires des non-cadres, est que la forme de la concurrence semble avoir un impact sur le mode de fixation des salaires dans l'entreprise. Les monopoles choisissant d'insister sur la qualité de la main-d'oeuvre à salaire fixé (par la convention collective de branche) alors que les entreprises en situation concurrentielle ajustent leurs salaires au "marché des rémunérations" répercutant ainsi l'incertitude à laquelle elles sont confrontées sur le marché du bien produit.

3. LES CARRIÈRES SALARIALES SONT UN OUTIL INCITATIF PLUS EFFICACE QUE LES SALAIRES

Les grilles salariales, étudiées dans la seconde partie, ne permettent pas, à elles seules, de caractériser la détermination des salaires. Elles ne sont qu'un aspect du marché interne de P. Doeringer et M. Piore (1971). Ce dernier contient une autre composante essentielle. C'est la possibilité de promotion à l'intérieur de l'entreprise. Dans la mesure où, en France, une promotion entraîne de façon presque systématique une augmentation de salaire, les règles de promotion ont une influence sur la formation du salaire individuel.

L'objet de cette partie est d'étudier les carrières salariales. Toutes les entreprises rencontrées offrent-elles un "déroulement de carrière", à leurs salariés ? Ou, au contraire, sont-elles face à des "goulots d'étranglements", pour reprendre un certain jargon des D.R.H ? Dans quels types

de modes de gestion de la main-d'oeuvre ces possibilités ou impossibilités de carrière s'insèrent-elles ?

Pour traiter ces questions, nous avons écarté de notre investigation, l'analyse des cas où la présence de "goulots d'étranglements" résultait de la politique de recrutement que les entreprises avaient adoptées dans le passé. Ceci aurait exigé de reconstituer l'histoire des embauches et des licenciements des entreprises, ce qui aurait été un lourd mais très intéressant travail. En effet, les possibilités actuelles de promotion dépendent en partie, des cycles d'embauche et de licenciements, ainsi que de la perspicacité des entreprises à avoir anticipé les besoins de recrutements futurs. Comme le souligne un D.R.H, "les licenciements ont permis des carrières fulgurantes."

3.1. La notion de "carrière d'efficience" : un essai de test

Il est important d'apprécier le comportement des salariés bloqués dans leur carrière. Leur comportement peut, en effet, induire et expliquer certaines politiques salariales menées par les entreprises. Pour étudier cet aspect, nous proposons de développer la notion de "carrière d'efficience". Elle consiste à introduire un élément reflétant les perspectives de carrière et/ou d'augmentation de salaire dans la fonction d'effort du salarié. Si cette notion est pertinente, on devrait trouver des entreprises qui relèvent d'une logique "vertueuse" : perspectives de carrière, progression du salaire moyen etc... A l'inverse, les entreprises "sans carrière" devraient avoir des caractéristiques inverses : absentéisme, recherche de paix sociale (ce qui suppose qu'elle n'existe pas) etc...

Nous avons considéré que la recherche de réduction de l'absentéisme est un indicateur de l'effort des salariés. Les D.R.H déclarent, évidemment, vouloir diminuer l'absentéisme, lorsqu'ils le jugent trop élevé. On peut donc supposer que le blocage des carrières provoque des réactions d'absentéisme ce qui a une incidence immédiate sur l'effort et la productivité. Le tableau 8 rassemble les réponses obtenues.

Pour comprendre les réponses de nos interlocuteurs, il convient de rendre compte de certaines remarques qui les ont accompagnées.

La question sur les "goulots d'étranglement" a été, le plus souvent, comprise par les D.R.H. sous deux aspects : soit du point de vue de l'emploi initial, soit du point de vue de l'emploi final. Il ne revient pas au même de dire que tous les agents de maîtrise sont d'anciens ouvriers ou que tous les ouvriers deviennent agents de maîtrise. Ainsi, le premier aspect est résumé par un D.R.H : "chez nous, tous les agents de maîtrise sont d'anciens ouvriers". La réaction d'un autre DRH est exemplaire du second aspect : "les salariés de l'entreprise sont tous promus dans les cinq premières années."

Il est intéressant de remarquer que l'existence de "goulots d'étranglement" est tantôt considéré comme un constat, une donnée que l'entreprise ne peut modifier "nous ne pouvons promouvoir tous les ouvriers", estime un D.R.H; tantôt justifiée par le manque de qualification nécessaire à l'accès à un autre poste plus élevé. "Nous ne pouvons pas faire des cadres avec les agents de maîtrise que nous avons". Mais l'entreprise n'est-elle pas responsable du niveau de formation de ses salariés ? Certains D.R.H. estiment, pour leur part, que la formation nécessaire aux promotions doit être acquise hors de l'entreprise.

Le salaire peut compenser l'absence de carrière de plusieurs façons : par la prime d'ancienneté, par le chevauchement des grilles de salaire et de classification, enfin, par les augmentations individuelles. Ainsi, dans certaines entreprises, un agent de maîtrise peut avoir un salaire plus important qu'un cadre débutant. Et cela, d'autant plus qu'en France, le système de cotisations sociales "pénalise" les cadres par rapport aux employés. Dans certains cas, les augmentations individuelles sont utilisées pour pallier à l'absence de carrière. Ainsi, selon un D.R.H. "on n'échappe pas aux cacahuètes", c'est-à-dire aux augmentations de salaire sans changement de poste.

TABLEAU 8
CROISEMENT DES TYPES DE GRILLES DE SALAIRE AVEC
LES TYPES DE BARÈMES D'EMBAUCHE POUR LES CADRES

Embauche Salaire	Diplômes	Même grille que pour les carrières	"Maison"	pas de barème	non-réponses	TOTAL
Cotation des postes	8	3	0	1	3	15
"Marché des rémunérations"	7	1	2	0	0	10
référence à la convention collective ou à la fonction publique	3	1	2	0	3	9
"Maison"	2	1	0	0	0	3
pas de grille	0	0	0	0	0	0
non-réponses	1	0	0	1	8	10
TOTAL	21	6	4	2	14	47

3.2. Certaines entreprises organisées offrent des carrières

La banque est une immense machine à promotion sociale, explique l'un de nos interlocuteurs. Un D.R.H. justifie sa préférence pour la promotion interne, pour éviter "le risque que si l'on prend un greffon, il ne s'adapte pas." Ces déclarations constituent l'archétype des entreprises qui offrent des carrières salariales. En effet, elles déclarant ne pas connaître de "goulots d'étranglement". En conséquence, le salaire n'a pas besoin de compenser l'absence de carrière. Enfin, la réduction de l'absentéisme n'est pas un objectif de la politique salariale. Ainsi, parmi ces 20 entreprises qui offrent des perspectives de carrières, 18 ne cherchent pas à réduire l'absentéisme (tableau 9). Ce résultat vient confirmer et préciser notre hypothèse de "carrière d'efficience". En effet, c'est dans les entreprises où les carrières sont ouvertes que le taux d'absentéisme est faible. La fonction reliant l'effort, mesuré par la seule présence des salariés, aux possibilités de promotion est donc vérifiée.

TABLEAU 9

ABSENTÉISME, SALAIRE, COMPENSATION ET CARRIÈRE

Goulots	Objectif de réduction de l'absentéisme : oui	Objectif de réduction de l'absentéisme : non	Le salaire peut compenser l'absence de carrière	Le salaire ne peut pas compenser l'absence de carrière	Non-réponses
Oui	11	12	15	7	1
Non	2	18	5	15	0
Non-réponses	2	2	0	0	4
Total	15	32	20	22	5
	Le salaire peut compenser l'absence de carrière	Le salaire ne peut pas compenser l'absence de carrière	Non-réponses		
Objectif de réduction de l'absentéisme : oui	10	5			
Objectif de réduction de l'absentéisme : non	12	18	2		
Total	22	23	2		

Les entreprises, ne connaissant pas de "goulots d'étranglement", font de l'équité interne un objectif important de leur politique salariale. Ainsi, 18 entreprises sur les 20 qui offrent des carrières, cherchent à développer l'équité. Cette dernière se définirait-elle alors comme la reconnaissance des compétences ? De plus, il s'agit d'entreprises industrielles souvent organisées en flux tendus : sur 15 entreprises en flux tendus, 9 déclarent ne pas avoir de "goulots d'étranglements". Un tel mode d'organisation de la production a rendu nécessaire une réflexion et une gestion des carrières salariales. Ce sont souvent des entreprises de haute technologie, qui ont parfois accompli d'importantes restructurations accompagnées d'investissements et de licenciements. Enfin, ces entreprises pratiquent l'individualisation des salaires. Cette politique est cohérente avec la gestion des carrières individuelles : il n'existe pas, en France, de promotion sans augmentation de salaire, même si cette dernière est classée au titre de la technicité du "GVT".

3.3. Les entreprises sans perspective de carrières...

Les entreprises qui n'offrent que peu ou pas de perspective de carrière se subdivisent en deux groupes : celles qui compensent ce phénomène par le salaire et celles qui ne le compensent pas.

■ qui ne compensent pas par le salaire

Les entreprises qui n'offrent ni carrière, ni évolution de salaire, ne cherchent pas non plus à réduire l'absentéisme. Elles déclarent connaître des "goulots d'étranglement" à tous les niveaux hiérarchiques. En fait, l'absentéisme de ces entreprises n'est pas considéré comme un problème. Ainsi, un D.R.H. explique : "on ne peut pas donner du coefficient pour le plaisir. On ne peut déconnecter salaire et coefficient."

Cet ensemble d'entreprises ne paraît pas préoccupé par la gestion du personnel et des salaires. Il s'agit d'entreprises qui n'ont pas de grille de salaire pour les cadres et les non-cadres, pratiquent de fortes augmentations individuelles. La paix sociale n'est pas un objectif de politique salariale. Enfin, ces firmes sont insérées dans un système de concurrence portant à la fois sur les prix et la qualité.

■ ou qui compensent par le salaire

D'autres entreprises présentent des "goulots d'étranglements" lors du passage d'employés à cadres. La grande différence avec le groupe précédent est que le salaire est utilisé comme un dispositif visant à compenser cette absence de carrière. De plus, la diminution de l'absentéisme est un objectif affiché de politique salariale. Ces entreprises font du salaire, un moyen "d'acheter" la paix sociale.

Il apparaît cependant que ces augmentations de salaire ne parviennent pas à résoudre le problème de l'absentéisme. Deux explications de cet échec sont possibles. Les augmentations de salaire sans évolution de carrière sont probablement inférieures aux augmentations de salaire liées à une évolution de carrière. C'est alors l'aspect monétaire qui est déterminant pour le salarié. On peut aussi interpréter cette inefficacité de la compensation par le salaire comme une plus grande sensibilité de l'effort des salariés à leurs perspectives de carrière (et donc de salaire) qu'à des augmentations de salaire sans évolution de carrière. Ainsi, un D.R.H. constate que "les jeunes salariés préfèrent le salaire au statut alors que les anciens préfèrent le statut au salaire". En tout état de cause, l'existence d'une logique de carrière d'efficiency paraît fonctionner.

4. CONCLUSION

Le niveau de salaire individuel est fixé par l'intermédiaire de grilles de salaire, établies à partir d'une définition des postes. Pour les cadres, le "marché des rémunérations" joue un rôle non négligeable dans leur élaboration. Pour les non-cadres, la grille des conventions collectives est une référence fondamentale. Telle est la grande différence entre les deux modes de rémunération. Il y a cependant un point commun entre eux : le poste demeure le critère essentiel, même si le "marché des rémunérations" sert de référence.

Les évolutions de carrière dépendent de la "dynamique" des grilles de salaire. Nous avons mis en évidence l'existence d'une logique de carrière d'efficiencia qui permet de distinguer deux groupes d'entreprises. D'une part, celles qui offrent des perspectives de carrière, ce qui incite les salariés à fournir un niveau d'effort "normal" (on rappelle que l'effort a été analysé à travers l'absentéisme). D'autre part, les entreprises qui n'ont pas de perspective de carrière à offrir à leurs salariés. Dans ce second groupe, certaines entreprises compensent l'absence de carrière par le salaire. Cependant, cette stratégie ne semble pas avoir permis de rétablir une dynamique favorable. En effet, l'absentéisme reste malgré tout élevé. Les salariés seraient-ils plus sensibles aux perspectives de carrière qu'au salaire ? Ou alors, le niveau de "compensation" par le salaire n'est pas jugé suffisant pour être motivant ?

La détermination du niveau et de l'évolution du salaire individuel s'effectue à l'intérieur d'une masse salariale déterminée par chaque entreprise. Notre analyse permet de dégager une typologie des entreprises en quatre groupes :

La logique publique ou "civique", pour emprunter le terme de L. Boltanski et L. Thevenot 1987, consiste à suivre la norme gouvernementale, selon laquelle la progression de la masse salariale doit suivre celle du taux d'inflation anticipé. Deux types d'entreprises entrent dans ce cas : les entreprises publiques qui considèrent que le salaire est un coût (toutes les entreprises publiques n'ont pas cette conception) et les entreprises "passives" qui subissent plus qu'elles n'anticipent les questions salariales. Rien n'est alors plus facile que de s'abriter derrière une règle étatique. L'application, directe ou inspirée de la convention collective, est l'outil le plus courant pour déterminer le niveau des salaires (4 entreprises sur les 9 qui se réfèrent à la convention collective ont adopté la règle étatique; pour les non cadres, le rapport est de 12 entreprises sur les 31 entreprises qui appliquent ou s'inspirent de la convention collective).

La règle "taux d'inflation anticipé et résultats et/ou marché" définit une logique marchande ou concurrentielle. Dans cette enveloppe ainsi définie, les résultats de l'entreprise se traduisent, au niveau individuel, par la politique du salaire-performance. En effet, les entreprises rémunèrent la performance escomptée (le diplôme est le critère d'embauche des cadres) puis la compétence acquise, par les augmentations individuelles. Ces dernières, contraintes par l'enveloppe de masse salariale qui a été fixée auparavant, instaurent une concurrence interne, entre les salariés. De plus, la référence au "marché des rémunérations", à la fois pour l'évolution de la masse salariale et la constitution de la grille salariale, soumet les salariés à une concurrence avec les salariés des autres firmes. La concurrence entre les firmes sur la qualité des produits est peut-être à l'origine de cette configuration.

La règle "taux d'inflation anticipée et résultats constatés" dessine une logique d'entreprise coopérative offensive. Les augmentations de salaire sont plus souvent générales qu'individuelles; la flexibilité salariale se fonde sur des critères collectifs. Le "marché des rémunérations" joue cependant le rôle actif de référant lors de la constitution des grilles salariales, que ce soit de façon directe ou indirecte, par l'intermédiaire d'une méthode de cotation des postes.

Une logique d'entreprise défensive caractérise les entreprises qui considèrent le salaire comme un coût car elles subissent la concurrence inter-entreprises sur les prix. Dans ces conditions, les règles adoptées sont internes à l'entreprise : référence aux résultats de la firme pour déterminer l'évolution de la masse salariale, le "marché" servant à valider les décisions prises. Les recommandations professionnelles ne sont pas prises en compte.

Quelles différences et similitudes peut-on déceler avec le mode de régulation fordien des salaires ? La différence porte sur le mode d'évolution de la masse salariale. Celle-ci ne progresse plus par l'application d'une règle unique, celle de l'inflation passée et des gains de productivité anticipés. Une pluralité de règles est à l'oeuvre. Elles se définissent par des critères différents de la règle fordienne : inflation anticipée, résultats constatés et "marché". La grande similitude avec le régime fordien est que le salaire reste largement fonction du poste. Le poste reflète et fige une structure inerte. Il ne permet pas de s'adapter, en temps réel, aux changements de l'organisation. Il ne porte pas en lui-même, les possibilités de sa propre transformation, pour faire face à certains besoins comme la polyvalence, c'est-à-dire l'aptitude à occuper plusieurs postes. Une telle règle - le salaire, fonction du poste - peut-elle encore conduire à des dynamiques positives, dans la mesure où le poste n'est pas défini par rapport au degré de polyvalence et de capacité d'adaptation souhaitée ?

Christian BESSY
(Centre d'études de l'emploi)

**LA CODIFICATION DU LICENCIEMENT
ÉCONOMIQUE DANS LE DROIT
DU TRAVAIL FRANÇAIS :
LE RÔLE LIMITE DES CONVENTIONS
COLLECTIVES DE BRANCHE.**

Comparativement aux réglementations du licenciement des pays occidentaux, le droit français est marqué aujourd'hui par une forte distinction entre licenciement pour motif individuel et licenciement pour motif économique, et ceci malgré les modifications législatives des années 1980. On voudrait dans ce texte proposer une interprétation de ce clivage en retraçant la genèse et l'évolution de la codification du licenciement à travers les lois, les accords interprofessionnels et les conventions collectives. Il n'est pas question ici de traiter tous les aspects du licenciement. On s'intéressera dans un premier temps à la catégorie licenciement pour étudier ensuite la question des mesures de réparation du licenciement et celle de la sélection des salariés licenciés. Cet ordre de présentation va permettre de bien montrer l'importance des conventions collectives de branche dans la codification du licenciement. En effet, alors que la genèse de la catégorie licenciement et son éclatement en différents motifs sont directement liés à l'intervention de l'Etat et à la mise en place d'un système national d'assurance chômage, les conventions collectives de branche introduisent une certaine diversité en matière d'indemnité de licenciement et de réglementation de la sélection des salariés licenciés.

**1. GÉNÈSE ET ÉVOLUTION DE LA CODIFICATION DU LICENCIEMENT : LE RÔLE
DE L'ÉTAT ET DU SYSTÈME D'ASSURANCE CHÔMAGE**

L'analyse de la genèse de la catégorie licenciement montre que, dans le cas de la France, elle s'inscrit, initialement, dans une relation de travail où l'on ne suppose plus l'égalité des contractants comme dans le cas du contrat de louage de services. Cela suppose une autre objectivation des rapports de travail, différente d'un simple achat-vente de force de travail. Le licenciement était difficilement pensable dans les catégories du Code civil. On peut faire ici le rapprochement avec la théorie walrassienne. Dans cette modélisation économique où les contrats sont renégociés de façon permanente suivant les états du marché, les ajustements se font par l'intermédiaire du salaire et non par celui du licenciement. Le seul espace pertinent est celui du marché. L'espace de l'entreprise n'est pas concevable. C'est justement avec la reconnaissance progressive de l'entreprise par le droit du travail et de façon concomitante avec

l'élaboration de la notion de contrat de travail que la catégorie licenciement va se consolider. La genèse de cette notion au début du siècle (cf. projet de loi de 1906 sur le contrat de travail) fait suite à la loi de 1898 sur les accidents du travail. En instaurant la responsabilité du chef d'entreprise en matière d'accident du travail, le juriste reconnaît l'inégalité des sujets. Ce n'est plus la responsabilité de l'employeur qui est engagée mais celle du chef d'entreprise. C'est donc aussi la notion d'entreprise détachée de la personne de l'employeur qui commence à naître, et avec elle le droit de penser la relation de travail par rapport à un tout, à une organisation collective (Ewald, 1986). La prise en compte du sujet individuel est relégué à l'arrière-plan, ce qui constitue une rupture importante avec le droit civil et permet de bien comprendre la notion de congédiement collectif.

1.1. La distinction entre différents motifs de licenciement

Le développement de la négociation collective et de l'intervention de l'Etat, d'une part, et le détachement progressif de l'entreprise de la personne de l'employeur, d'autre part, vont participer à la distinction entre licenciement individuel et licenciement collectif, éclatant ainsi la catégorie licenciement qui n'avait pas d'ailleurs acquis toute sa généralité.

Durant la période 1919-1934, les conclusions du rapport Laroque (1934), réalisé à partir d'une enquête sur les conventions collectives de travail à laquelle ont été associées les grandes organisations patronales et ouvrières, montrent que ce sont les salaires, puis la durée du travail qui font le plus souvent l'objet d'une codification. Les autres conditions de travail font rarement l'objet de conventions spéciales. Elles n'apparaissent qu'à titre accessoire dans des conventions relatives aux salaires. Avec la loi du 24 juin 1936, ce sont toujours les salaires - auxquels vient se rajouter le problème connexe de la classification - qui restent le principal enjeu de la convention collective. Cependant les autres aspects de la relation de travail sont mieux développés, notamment la question du licenciement. A côté de la clause obligatoire portant sur le délai-congé, un certain nombre de conventions collectives (une minorité) codifient les conditions d'embauchage et de débauchage en définissant des priorités. L'expression "licenciement collectif" n'apparaît pas encore dans les conventions collectives signées entre 1936 et 1938. Ce sont les expressions "licenciements importants"¹ ou "licenciements nécessités pour un manque de travail"² qui sont principalement utilisées.

Pendant la guerre, parallèlement au contrôle de l'embauchage, la loi du 4 septembre 1942 et les arrêtés du 19 septembre 1942 et du 15 mars 1944 organisent un contrôle des licenciements. Afin de maintenir au service des entreprises la main-d'oeuvre qui présente un intérêt pour les besoins des autorités d'occupation, toute résiliation d'un contrat de travail est subordonnée, dans les professions industrielles et commerciales, à une autorisation donnée par l'inspecteur du travail. Ce système un temps supprimé par l'ordonnance du 9 août 1944 est rétabli par l'ordonnance du 24 mai 1945, cette fois-ci pour répondre aux contraintes de la reconstruction. Malgré le maintien de l'ordonnance, les circulaires successives du Ministère du travail précisent que le contrôle doit porter seulement sur les licenciements de plus de 5 salariés et liés à un motif économique. La notion de "licenciement collectif" va progressivement apparaître mais sans recevoir une définition légale. Ainsi, la loi du 18 juin 1966 modifiant l'ordonnance du 22 février 1945 sur la consultation du comité d'entreprise utilise l'expression de "compression

1 Convention collective des industries métallurgiques du département de la Gironde

2 Convention collective des industries métallurgiques de la région de St-Dizier.

d'effectifs". On trouve néanmoins le terme de "licenciement collectif" dans certaines conventions collectives qui, dans l'hypothèse d'un tel licenciement, imposent le respect d'une procédure (exemple de la CCN des Industries chimiques). De façon plus générale, ce terme est utilisé et précisé par la jurisprudence, notamment à l'occasion de l'application des dispositions légales relatives à l'ordre des licenciements (art. 10 de l'ordonnance du 24 mai 1945). En particulier, le principal critère retenu est que le licenciement doit avoir une cause économique extérieure à la personne du salarié. Enfin, l'expression "licenciement collectif" apparaît dans l'accord interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 qui, entre autres dispositions, impose la consultation du comité d'entreprise en cas de "licenciement collectif" (art. 10) ainsi qu'un délai minimum de consultation à partir de 10 salariés licenciés.

Au cours de cette période, il est à remarquer que le nombre de travailleurs, concernés par la mesure de licenciement, pris en compte pour se prononcer sur son caractère "collectif" fait l'objet de décisions jurisprudentielles différenciées. Tantôt la jurisprudence considère que les règles spécifiques au "licenciement collectif" s'appliquent lorsque le licenciement repose sur un motif économique. Le licenciement d'un seul salarié peut être considéré comme "collectif" s'il est fondé sur le motif de "suppression d'emploi". Tantôt elle rapporte le nombre de travailleurs concernés à l'effectif global de l'entreprise.

1.2. La consolidation du licenciement pour motif économique

La loi du 3 janvier 1975 intitulée "loi relative aux licenciements pour cause économique" va clarifier la situation en retenant les critères de la "suppression d'emploi" et du "motif non inhérent à la personne du salarié" et en soumettant ce type de licenciement à une autorisation administrative (Sportouch, 1981). Par ailleurs, en reprenant la notion de "cause réelle et sérieuse" pour justifier le "licenciement pour cause économique" de la loi du 13 juillet 1973 sur les "licenciements individuels", cette loi s'inscrit dans une tendance longue du droit du travail qui vise à contrebalancer la dissymétrie créée par la relation de travail. On s'intéressera ici à deux autres rapprochements qui nous paraissent bien expliquer la consolidation de la notion de licenciement pour motif économique : l'un est relatif à la création en 1974 de l'allocation supplémentaire d'attente (ASA) au bénéfice des salariés licenciés pour cause économique et à son inscription dans le dispositif d'assurance chômage, l'autre à la négociation collective sur la sécurité de l'emploi à la fin des années soixante.

Rappelons que la convention sur l'assurance chômage de 1958 avait pour objet de créer "un régime national interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi de l'industrie et du commerce". Bien que cet accord ait été favorisé par l'action des pouvoirs publics, il est à noter que l'assurance chômage qui est, dans la plupart des pays, assurée par la loi, est stipulée ici par la convention. Si le système à gestion paritaire a un caractère "complémentaire" par rapport à l'aide versée par l'Etat, il n'en est pas moins autonome et constitue même la base du système d'aide aux chômeurs. Par ailleurs, le découpage initial des ASSEDIC suivant leurs compétences professionnelle ou régionale montre qu'à l'époque la possibilité de connecter le taux de cotisation en fonction du risque de la profession ou de la circonscription n'a pas été complètement éliminée (Béranger, 1975). En dépit de l'adoption d'un système de compensation nationale intégrale et de la confirmation du principe de la solidarité interprofessionnelle concrétisé par un taux de contribution unique, il a fallu attendre 1967 pour que les ASSEDIC professionnelles disparaissent. Ce dispositif d'assurance obéit donc non seulement au schéma de la responsabilité forfaitaire (Ewald, 1986) mais aussi à une large socialisation des risques. Avec l'accord du 14 octobre 1974 le régime conventionnel

d'indemnisation du chômage comporte une allocation "spéciale" à laquelle s'ajoutent des prestations spécifiques en fonction de l'âge et des circonstances de la rupture du contrat de travail. Au-delà du complément de ressources au profit des chômeurs âgés de plus de 60 ans, l'avenant au règlement du régime d'assurance chômage prévoit un supplément (ASA) portant le revenu de remplacement des salariés licenciés pour motif économique à un niveau équivalent à celui de leur salaire antérieur (90% du salaire brut). Le versement de l'ASA pose en premier lieu le problème de la qualification du licenciement. Pour les syndicats de travailleurs CFDT et CGT, ce versement aurait dû s'appliquer à tous les travailleurs licenciés, quel que soit le motif du licenciement (Bodin, 1975). On rejoint ici le débat précédant la convention de 1958 sur le problème de l'ouverture des droits suivant les différents motifs de licenciement. A l'époque, la solution retenue ne différenciait pas les salariés licenciés suivant le motif du licenciement. Si le fait de retenir uniquement les motifs "d'ordre économique" est plus cohérent avec un système d'assurance basé sur le principe de la responsabilité forfaitaire, cela implique à la fois de définir la notion et de contrôler la qualification du licenciement opérée par l'employeur, contraintes qui ne s'imposaient pas avec la solution retenue lors de l'accord du 31 décembre 1958.

L'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 distinguait les licenciements collectifs d'ordre économique résultant d'une décision de fusion, de concentration, ou de restructuration, et ceux reposant sur des raisons économiques conjoncturelles. La distinction sera reprise dans l'avenant du 21 novembre 1974, puis consolidée par le législateur. Dès 1969, l'accent est mis sur les problèmes de reclassement des salariés licenciés liés aux restructurations des entreprises³. Il est intéressant de noter que les raisons structurelles telles qu'*"une fusion entre plusieurs entreprises ou une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou plusieurs entreprises"*, font référence à une modification de la personne morale employeur et aux notions de croissance et d'économies d'échelle. L'objectivation de l'entreprise sous-jacente à une telle codification est différente de celle où domine l'image du patron qui s'engage personnellement dans la gestion de son affaire. Les décisions de jurisprudence feront par la suite allusion à la suppression ou à la transformation d'une activité, à la substitution d'une activité à une autre, au changement de l'implantation ou de l'organisation du processus du travail (Jeammaud, 1981). Suivant une telle configuration, le licenciement collectif pour raisons structurelles renvoie à des suppressions définitives des emplois et le reclassement des salariés licenciés apparaît comme le problème principal. Les notions de gestion préventive et de plan social négocié avec les instances représentatives du personnel répondent aux besoins de reclassement interne et externe des salariés. La distinction avec les licenciements collectifs pour raisons conjoncturelles, qui s'apparentent plus à des suppressions temporaires d'emploi, se retrouve dans les différences de délais séparant l'information du comité d'entreprise et la décision définitive de l'employeur et dans le rôle des commissions paritaires d'emploi en tant que relais intermédiaire dans la mise en place d'un dispositif de reclassement.

Cette objectivation des licenciements basée sur la suppression définitive des postes est également cohérente avec le traitement des restructurations effectué par le FNE dès 1963, ou encore, avec les dispositifs sociaux prévus dans le traité de la CECA dans les années 50. Les allocations de conversion professionnelles, les primes et les indemnités de transfert de domicile, les allocations dégressives (en cas de reclassement dans des emplois comportant une

3 Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu de rechercher, avant le 1er octobre, un accord en matière de sécurité de l'emploi et, notamment, sur les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration.

rémunération horaire inférieure) sont autant de moyens d'incitation mis en place par une politique de l'emploi soucieuse d'encourager la mobilité géographique et professionnelle, plutôt que la sédentarité et l'attachement à un métier ou à une entreprise. Cette caractéristique se retrouve dans la politique de l'emploi du début des années 80, mais cette fois-ci renforcée par des mesures visant à encourager systématiquement les préretraites.

Avec la loi du 30 décembre 1986 "relative aux procédures de licenciement" qui supprime l'autorisation administrative, on revient d'une certaine manière à la situation antérieure à la loi du 3 janvier 1975. Par ailleurs, la loi de 1986 ne fait plus la distinction entre les licenciements pour raisons économiques conjoncturelles et les licenciements pour raisons économiques structurelles, ce qui a pour effet d'uniformiser la procédure de consultation des instances représentatives du personnel qui, néanmoins, a été renforcée. En abandonnant cette distinction la notion juridique de "licenciement pour cause économique" se dilue. Elle garde une certaine signification car elle reste une condition nécessaire pour bénéficier des "aides au reclassement" et notamment d'un contrat de conversion. La loi du 2 août 1989 "relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion" qui définit la notion même de licenciement pour motif économique s'inscrit dans cette perspective.

2. FORCES ET FAIBLESSES DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE DANS LA CODIFICATION DU LICENCIEMENT

Comme nous venons de le souligner, l'instauration d'un système d'assurance chômage⁴ et de règles particulières d'indemnisation en cas de difficultés économiques va renforcer la distinction entre différents motifs de licenciement, distinction qui n'était pas si marquée à l'origine dans la codification opérée par les conventions collectives. Nous allons présenter de façon plus précise cette phase à partir de l'examen de la codification de l'indemnité de licenciement et de la sélection des salariés licenciés.

2.1. Un mode alternatif de réparation de la rupture du contrat de travail : l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est une innovation récente dans le droit du travail français relativement à d'autres législations étrangères. Jusqu'à l'ordonnance du 13 juillet 1967 qui instaura un minimum légal, seuls les journalistes bénéficiaient d'une disposition légale⁵.

4 Pour plus de précision sur la genèse de ce dispositif cf. Salais et alii (1986)

5 Cette décision gouvernementale fait partie d'une série d'ordonnances visant à développer la politique de l'emploi placement et garantie de ressources des travailleurs privés d'emploi - et les mesures applicables en cas de licenciement délai-congé, indemnité de licenciement. Une des particularités de cette législation a été la reconnaissance accentuée de la notion d'ancienneté par le Code du travail, notion qui était de plus en plus consacrée par le droit contractuel collectif puisqu'on parlait aussi d'indemnité d'ancienneté. Plus récemment, le décret du 19 septembre 1974, qui fait suite à la loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement pour motif individuel, doublera le taux de l'indemnité par rapport à celui prévu par l'ordonnance du 13 juillet 1967 ; puis la loi du 1er janvier 1978 sur la mensualisation définira une nouvelle fois les modalités de l'indemnité de licenciement.

■ L'analyse de la genèse de l'indemnité de licenciement

Elle renvoie au modèle où l'employeur est personnellement responsable du devenir de ces employés⁶. Restreinte d'abord aux employés de commerce de la région de Bordeaux, l'indemnité de licenciement a acquis droit de cité dans les conventions collectives des années 1920, les statuts octroyés par les employeurs⁷ à leurs employés et dans certaines sentences arbitrales. Ce sont sur ces premières codifications que de nombreuses conventions collectives⁸, à partir de 1936, vont s'appuyer pour définir une clause prévoyant une indemnité de licenciement pour les collaborateurs licenciés. D'une façon générale cette indemnité est proportionnelle aux années de présence dans l'établissement ou dans l'entreprise. Cependant, certains seuils sont introduits pour en bénéficier. C'est le cas de la convention collective de la métallurgie de la Seine où cinq années de présence sont exigées. La rédaction de ces clauses conduit à définir l'ancienneté de manière précise. Les conventions collectives des industries chimiques et des pétroles en donnent une bonne illustration : pas de discontinuité inter-établissement, les périodes de service militaire et de mobilisation, les interruptions pour cause de maladie, d'accident ou de maternité restent acquises pour le calcul de l'ancienneté. De même, certaines conventions définissent les rémunérations servant de base.

Ainsi l'indemnité de licenciement témoigne d'un engagement durable des salariés dans l'entreprise. La définition de l'ancienneté et la reconnaissance des clauses de suspension du contrat de travail font référence à une logique qui déroge aux principes de marché. En particulier, le cumul des années de présence est une grandeur globale qui présente la caractéristique de faire abstraction des fluctuations du marché et de l'intensité de travail. La codification de l'indemnité dans les conventions collectives amorce également un glissement vers des règles d'orientation civique et industrielle (Boltanski et Thévenot, 1987). Civique, parce que la mesure est étendue à tout un ensemble et prend un caractère obligatoire. Industrielle, parce que la hiérarchisation des employés se fait à la fois en fonction de l'importance des responsabilités et de la compétence technique comme en témoigne la distinction entre collaborateurs, qui regroupent les employés, les agents de maîtrises et les techniciens, et les ingénieurs (industries chimiques Seine et Seine-et-Oise). Cette codification des postes est à replacer dans le travail de classification effectué à l'occasion de l'élaboration des conventions collectives. Ainsi, aux liens durables entre les personnes médiatisés par l'établissement, se superpose une forme de coordination des activités basée sur la compétence technique et une hiérarchie entre les différentes fonctions.

6 Sur ce point cf. L. Dupoux (1942). L'auteur met l'accent sur le problème pose par le licenciement des collaborateurs ayant une forte ancienneté pendant la crise des années 30.

7 En ce qui concerne les "statuts" octroyés par les employeurs à leurs employés supérieurs, les droits que confère l'ancienneté sont plus divers et plus tangibles que ceux réservés aux employés subalternes placés dans des conditions analogues.

8 Notre exploration a porté sur une centaine de conventions collectives qui ont été étendues par décret conformément à la loi du 24 juin 1936 dans les branches d'activité suivantes : lait, chimie, imprimerie, textiles, conserverie, vins, meunerie, chaussure, bois, travail des métaux ordinaires, construction mécanique et navale, radioélectricité. Ces conventions ont été étendues à une circonscription, le plus souvent à un département ou à une région. Les conventions collectives nationales sont exceptionnelles et ne codifient que le délai-congé (chaussure, imprimerie, bois). Dans ces cas, le congédiement n'est pratiquement pas codifié. Pour plus de précision concernant notre recherche aux Archives nationales sur les conventions collectives signées entre 1936 et 1938 cf. Bessy, 1990.

■ La généralisation de l'indemnité de licenciement.

Cette tendance vers un mode de gestion de la main-d'oeuvre basé sur un compromis entre des ressources domestiques et des ressources industrielles va se cristalliser dans les conventions collectives nationales à partir des années 50 dans une période de rareté relative de la main-d'oeuvre. Lorsque les ouvriers bénéficient de l'indemnité de licenciement⁹, elle est généralement calculée sur la base d'un nombre d'heures par année de présence avec majoration au bout d'un certain nombre d'années passées dans l'entreprise, ou à partir d'un certain âge. L'ancienneté requise pour y avoir droit est plus longue que pour les employés, les indemnités sont moins fortes et la somme maximum qui peut résulter des calculs prévus est également moins importante. C'est ainsi que dans les industries chimiques et les industries de fabrication mécanique du verre l'ouvrier a droit à 50 heures de salaire après 10 années d'ancienneté, plus une majoration de 10 heures par année supplémentaire à partir de la onzième. A cela il faut ajouter 10 heures si l'ouvrier licencié est âgé de plus de 50 ans, 20 heures au-delà de 55 ans et 30 au-delà de 60 ans. Pour le travail mécanique du bois et des scieries l'ouvrier bénéficie de 6 heures de salaire par an entre 2 et 15 ans de présence et de 8 heures après 15 ans. Pareilles pratiques ont été aussi relevées dans les industries graphiques, l'industrie pharmaceutique, les industries de carrière et de matériaux, la transformation des matières plastiques et les industries de la maroquinerie.

Au cours de la période récente, et au-delà de la différenciation de la codification de l'indemnité de licenciement suivant les conventions collectives (Reynaud, 1986), on a assisté à une transformation sensible de l'indemnité de licenciement sans toutefois que sa signification initiale s'efface complètement. L'octroi d'une indemnité de licenciement semble le plus cohérent avec des principes domestiques, c'est à dire avec une relation de travail basée sur des liens durables entre les personnes. A contrario, elle peut être contraignante lorsque le chef d'entreprise n'est que le représentant d'une personne morale et ne s'engage pas personnellement dans la gestion de l'entreprise. L'indemnité de licenciement rentre alors en concurrence avec les indemnités versées par un système d'assurance chômage.

2.2. L'ordre des licenciements économiques

Le problème de la sélection des salariés licenciés va nous donner maintenant une autre illustration de la concurrence entre plusieurs modèles de responsabilité en matière d'emploi, à ceci près que la codification conventionnelle de branche va s'effacer plus brutalement au profit de la loi.

■ Embauche-licenciement-réembauche

Comme dans le cas de l'indemnité de licenciement, la codification de l'ordre des licenciements dans un licenciement collectif va s'inscrire dans la négociation collective de la fin des années 1930.

A côté de la clause obligatoire portant sur le délai-congé, un certain nombre de conventions collectives (une minorité) codifient les conditions d'embauchage et de débauchage. Nous prendrons deux exemples parmi l'ensemble des conventions que nous avons consultées :

9 Les exemples présentés sont extraits de l'article de 1957 de G. H. Camerlynck sur l'indemnité de licenciement. Ce sont donc des conventions collectives signées avant 1957.

Convention Collective de travail de la grande industrie chimique, région parisienne (1er août 1938)

"Embauchage... Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité, au moment du réembauchage, aux ouvriers et ouvrières qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail dans les six mois antérieurs. Ces travailleurs seront repris par catégories dans un ordre qui tiendra compte de l'ancienneté, des charges de famille et de la capacité professionnelle pouvant faire majorer l'ancienneté d'une année en plus. A égalité de points, la préférence sera donnée au titulaire de la carte de combattant".

- Convention Collective de travail du groupe des industrielles métallurgiques de la région parisienne (12 juin 1936)¹⁰.

"Embauchage... Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, lorsqu'il sera procédé à des réembauchages, aux ouvriers et ouvrières qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail. Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant de la loi sur l'emploi obligatoire des mutilés".

Dans les deux cas la référence au licenciement pour manque de travail apparaît dans le paragraphe relatif à l'embauchage. On retrouve d'ailleurs cette caractéristique pour la plupart des conventions collectives qui vont au-delà de la simple codification du délai congé. La notion de licenciement pour manque de travail est proche de celle de mise à pied ou de mise en chômage utilisée au XIXe siècle. On peut faire l'hypothèse que le lien avec l'entreprise n'est pas entièrement coupé. Le licenciement semble le moyen d'ajustement privilégié de l'emploi à la production face à une activité fluctuante. Cela n'empêche pas que certaines conventions collectives intègrent des clauses relatives à la limitation des congédiements par le biais du chômage partiel et de la réduction de la durée du travail (bois/Dauphiné, imprimerie/Bordeaux).

Pour la grande industrie chimique, l'ordre des licenciements est parfaitement défini. Les critères sont hiérarchisés et objectifs à l'aide d'un système de points. L'ancienneté de l'ouvrier ou de l'ouvrière est privilégiée. Par ailleurs, les critères sont appliqués par catégorie, ce qui suppose une définition précise de chaque catégorie. On trouve des clauses similaires (référence à l'ancienneté et aux charges familiales), sans doute moins objectivées - elles ne renvoient pas à des catégories -, dans quelques conventions collectives (électrochimie/Savoie, vins/Champagne, lait/Strasbourg, meunerie/Vienne, industrie du bois quelle que soit la région).

Ce dernier ensemble de conventions est difficile à distinguer d'un autre ensemble caractérisé par des expressions assez floues du type : *"la direction tiendra compte dans la mesure du possible de l'ancienneté ou des charges de famille des intéressés"* (industrie du lait et dérivés de la Seine Inférieure, électro-chimie de l'Isère qui ajoute, en plus, la localité de la main d'oeuvre) ou *"les employeurs éviteront..."* (textiles du Haut-Rhin).

Durant cette période, l'ordre des licenciements collectifs apparaît peu codifié en comparaison avec la clause sur le délai-congé. Au-delà des usages (Bizière, 1961), l'existence d'une telle convention permet une certaine automaticité du licenciement dans une configuration économique où l'activité est fluctuante. S'il y a rupture du contrat de travail, la rupture avec

¹⁰ On retrouve cette clause dans beaucoup de conventions collectives de la région parisienne ainsi que dans les conventions collectives des industries métallurgiques relatives à d'autres régions.

l'entreprise n'est pas définitive puisque licenciement et embauchage sont, en partie, liés par les mêmes règles.

Il n'en reste pas moins que l'opération de codification révèle un glissement vers une logique industrielle puisque, dans certains cas, le critère de l'ancienneté ou de la situation de famille est appliqué suivant chaque catégorie d'ouvrier. L'ordre des licenciements s'effectue en référence à des instruments de classification professionnelle, à des postes de travail. Dans cette logique, les relations sont anonymes et ne reposent pas sur des liens personnels comme dans une logique domestique. La période des années 1930 se distingue bien de la période précédente, plus marquée par les usages, et inaugure la période de l'après-guerre.

■ Après 1945 : développement puis recul de la codification conventionnelle

Aux termes de l'ordonnance du 24 mai 1945, les conventions collectives ou le règlement intérieur doivent prévoir des dispositions relatives à l'ordre des licenciements. Si la plupart des conventions ne mentionnent que rapidement l'ordre des licenciements et se limitent à l'énoncé de critères généraux sans définir la manière dont ils seront appliqués (textile, ameublement, caoutchouc, verre et céramique), d'autres fixent avec précision les règles pratiques à suivre pour établir la liste de licenciement en fixant une priorité dans l'application des critères et même un barème d'appréciation des différents facteurs de priorité (chimie, banque, lait). L'ordre des licenciements est défini de manière encore plus rigide dans le secteur de l'imprimerie puisque la valeur professionnelle n'intervient que si la différence est au plus égale à deux années. Dans la convention collective des sociétés d'assurances de la région parisienne, à côté du système de pondération, est notifiée la façon dont est attribuée la valeur professionnelle.

Enfin, certaines conventions collectives n'intègrent aucune clause relative à l'ordre des licenciements. C'est le cas du bâtiment, des carrières et matériaux, de la métallurgie, du commerce de gros, de la réparation et du commerce de l'automobile. Ainsi une très forte disparité apparaît entre les différentes conventions collectives en ce qui concerne l'existence ou non d'une clause relative à l'ordre des licenciements, la manière dont elle est codifiée ainsi que sur son contenu. Cette disparité reflète-t-elle des pratiques différentes des entreprises en raison des caractéristiques de leur secteur d'activité qui détermineraient un mode de gestion de la main-d'oeuvre particulier ? Ou alors le domaine couvert par la convention collective est-il trop hétérogène en terme d'activité ? L'absence de clause est-elle due, dans certains secteurs, à la volonté des employeurs de sauvegarder leur autorité dans ce domaine - référence au règlement intérieur -, à l'absence initiale d'usages particuliers, à la faiblesse du recours au licenciement pour baisse d'activité ou à l'existence d'une législation spécifique (licenciement pour fin de chantier dans le bâtiment) ? Seule une exploration plus systématique des conventions collectives nationales, mais aussi régionales et départementales¹¹, permettrait sans doute de répondre à ces questions.

■ Le licenciement économique est de plus en plus synonyme de rupture

A partir de la fin des années 1960, le renforcement de la codification légale de la procédure de licenciement, centrée autour de la distinction juridique entre licenciement pour motif économique et licenciement pour motif individuel, ne s'accompagne d'aucune modification de la codification de l'ordre des licenciements. Avec la loi du 4 août 1982, compte tenu de la nature et du contenu du règlement intérieur, tels qu'ils sont définis par l'article L.122-34, les

11 Par exemple, dans la convention collective des industries textiles du département de l'Isère les critères de l'ancienneté, des charges de famille, de la compétence professionnelle sont notés chacun sur huit.

dispositions fixant l'ordre des licenciements ne peuvent plus désormais figurer dans un règlement intérieur. Ainsi, les critères n'apparaissent plus comme une norme préétablie sauf s'ils résultent d'une convention ou d'un accord collectif. Ils ne sont fixés qu'au moment de chaque licenciement collectif. La loi du 30 décembre 1986 n'ajoutera rien dans ce domaine excepté le fait qu'elle va déconnecter la détermination de l'ordre des licenciements de la procédure d'information de l'autorité administrative, qui a été conservée.

Ce *statu quo* au niveau de la loi se superpose au quasi-recul de la codification de l'ordre des licenciements dans les conventions collectives. Les premières mises par écrit lorsqu'elles ne disparaissent pas complètement témoignent d'un contexte économique dépassé. La phrase "dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations" est remplacée par l'expression "lorsque l'employeur prévoit une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements" (cas de la CCN des industries chimiques, 1971). Ainsi l'aspect cyclique de l'activité est gommé. L'existence d'une convention relative aux critères d'ordre permettant une certaine automaticité du licenciement n'est plus indispensable. La détermination des critères se fait au coup par coup. La notion de licenciement a changé de nature puisqu'il intervient de plus en plus après une durée longue de présence du salarié dans l'entreprise, ce qui sort d'une logique de marché et pose le problème d'un réaccrochage de cette codification à un autre type de logique.

En résumé, si on ne peut pas écarter complètement l'hypothèse du recul de la codification de l'ordre des licenciements suite au renforcement de la législation sur le licenciement pour motif économique, on peut également soutenir l'idée que cette codification est peu cohérente avec la notion même de licenciement pour motif économique et le système d'assurance chômage tel qu'il se présente en 1974. Dans cette configuration aucune référence n'est faite aux qualités inhérentes à la personne du salarié. Il y a une sorte d'antagonisme latent entre l'objectivation du licenciement, principalement lorsqu'elle repose sur les idées de rupture définitive et de mobilité, et la notion d'ordre des licenciements qui présuppose un cycle embauche-licenciement-réembauche. Cependant, avec la loi du 2 août 1989, la notion reprend une certaine signification lorsqu'il s'agit de limiter les licenciements susceptibles de remettre en cause à terme le système d'assurance chômage et plus généralement le système de prestations sociales : licenciement entraînant du chômage de longue durée, des coûts élevés de reconversion ou des montants élevés d'allocation- chômage (ex. des parents isolés), licenciement sous forme de préretraite, licenciement des travailleurs handicapés. Dans ces cas, l'ordre des licenciements fait référence à une logique différente de celle qui repose sur la prise en compte des qualités professionnelles ou de l'ancienneté.

CONCLUSION

Initialement, la catégorie licenciement s'est construite à partir de la remise en cause de la notion de contrat de louage de services supposant l'égalité des contractants. Cette remise en cause correspond au développement de l'entreprise par rapport à l'espace du marché. Par la suite, deux autres inflexions vont marquer l'évolution de la codification du licenciement : la distinction entre licenciement individuel et licenciement collectif, puis l'opposition entre licenciement pour motif individuel et licenciement pour motif économique. Chacune de ces inflexions se situe dans des périodes caractérisées par la montée du chômage et l'accroissement

de l'intervention de l'Etat pour essayer d'en atténuer les effets. Cependant, cette continuité ne doit pas effacer le fait que le licenciement économique devient de plus en plus synonyme de rupture définitive de la relation de travail¹². La généralisation de l'indemnité de licenciement malgré la consolidation au niveau national d'un système d'assurance chômage et, le recul de la codification de l'ordre des licenciements économiques vont dans ce sens. On peut citer également l'ensemble des mesures publiques de préretraite et de reconversion. Cette dimension permet de donner un élément d'interprétation de la dynamique de la codification du licenciement économique. L'intervention accrue de l'Etat et la signature d'accords au niveau interprofessionnel ne sont pas indépendantes du fait que le licenciement économique correspond à un moment de rupture dans le fonctionnement courant des entreprises, rendant ainsi toute codification préalable difficile à ce niveau et dans une certaine mesure au niveau de la branche. Cette codification au niveau national ne s'est pas pourtant faite *ex nihilo*. Celle-ci a pris appui sur des conventions bien établies dans certaines entreprises, ou certaines branches telles que la sidérurgie et la construction navale, et s'est articulée avec d'autres dispositifs. Ainsi, l'accord interprofessionnel de 1969 sur la sécurité de l'emploi vient à la suite d'une série de grandes restructurations dans l'industrie française, de la consolidation au niveau national d'un système d'assurance chômage et de la mise en place du dispositif du FNE. Une des conséquences de cette évolution a été de reléguer au second plan le problème de la codification de l'ordre des départs dans un licenciement collectif. Il nous semble que cette dernière question gagnerait à être mieux explicitée pour en cerner les incidences sur les dispositifs de reclassement et le système d'assurance chômage. En particulier, ce dernier est menacé à terme si toutes les entreprises licencient les salariés qui courent le risque le plus important de subir un chômage de longue durée.

Le retrait de la convention collective de branche dans la codification du licenciement ne signifie pas qu'elle ne joue aucun rôle. La souplesse introduite par le dispositif de la négociation collective de branche par rapport à la législation permet des ajustements de la règle de droit à d'autres logiques. On a vu que la codification de l'indemnité de licenciement, de l'ordre des départs dans un licenciement collectif, est très variable suivant les branches d'activité. Ces différences se retrouvent en ce qui concerne les délais-congés, les délais de consultation des instances représentatives du personnel et les mesures de reclassement.

12 Cette tendance est confirmée par les tests statistiques mesurant le recours au licenciement économique par branche d'activité sur la période 1980-1985 (Bessy, 1990).

Bibliographie

- BÉRANGER T. (1975), "1959-1974 : quinze ans d'assurance chômage", *Droit Social*, n°9-10, septembre-octobre, pp 135-141.
- BESSY C. (1988), *L'ordre des licenciements économiques*, Dossier de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°23.
- BESSY C. (1990), *Licenciements économiques. règles juridiques et conventions*, thèse de doctorat en sciences économiques de l'université de Paris I, novembre.
- BIZIÈRE P. (1961), "l'ordre des licenciements dans le congédiement collectif", *L'information du chef d'entreprise*, janvier.
- BODIN L. (1975), "Pourquoi y a-t-il si peu de bénéficiaires de l'allocation d'attente ?", *Droit Social*, n°6, juin, pp. 92-95.
- BOLTANSKI L. et THÉVENOT L. (1987), *Les Économies de la grandeur*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, série protégée, Paris, PUF.
- CAMERLYNCK G.H. (1957), "l'indemnité de licenciement", J.C.P., *Semaine juridique*, 1.1391.
- CHATEAURAYNAUD F. (1989), *Les affaires de fautes professionnelles : des figures de défaillance et des formes de jugement dans les situations de travail et devant les tribunaux*, thèse, EHESS.
- DUPOUX L. (1942), *L'indemnité de licenciement*, thèse, Rennes.
- ÉWALD F. (1986), *L'Etat providence*, Grasset.
- EYMARD-DUVERNAY F. (1987), "Droit du travail et lois économiques : quelques éléments d'analyse", *Travail et Emploi*, n°33, septembre.
- GAUDU F. (1986), *L'emploi dans l'entreprise Privée. essai de théorie juridique*, thèse Paris I.
- JEAMMAUD A. (1981), "La notion de licenciement pour motifs économiques", *Droit Social*, mars, n°3, pp 267-286.
- LAROQUE (rapport) (1934), 22ème session du Conseil Économique, Fonds CE85 des Archives Nationales.
- REYNAUD B. (1986), *Le modèle hiérarchique : une méthode d'analyse des relations salariales*, thèse d'Etat, Université de Paris X - Nanterre.
- SALAI R., BAVEREZ N., REYNAUD B. (1986), *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- SPORTOUCH J.-M. (1981), *Le contrôle des licenciements économiques*, Thèse, Université de J. Moulin-Lyon III.

Annette JOBERT
(CNRS, Travail et Mobilités
Université de Paris X - Nanterre)
Michèle TALLARD
(CNRS, IRIS - Travail et Société
Université de Paris - Dauphine)

**LE RÔLE DU DIPLÔME
DANS LA CONSTRUCTION
DES GRILLES DE CLASSIFICATION
PROFESSIONNELLE**

Qu'est ce qu'un ouvrier qualifié ? La lecture des grilles de classification professionnelle fournit un premier type de réponse. Ainsi la convention collective des industries chimiques de 1954 précise :

- ouvrier qualifié (1er échelon):

"ouvrier exécutant des travaux qualifiés courants exigeant des connaissances qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle d'une certaine durée ou la pratique suffisante d'un métier dont la connaissance peut être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle".

- La nouvelle grille de la chimie adoptée en 1978 stipule quant à elle :

"Les connaissances mises en oeuvre dans l'exercice de ces emplois (groupe 2) correspondent normalement à celles sanctionnées par un CAP ou un BEP. Elles peuvent être remplacées par une pratique suffisante permettant l'accomplissement du travail selon les normes usuelles."

En dépit de l'institution d'une nouvelle grille reposant sur des principes différents, le repérage donné par le diplôme reste pratiquement inchangé même si le BEP fait ici son apparition. Des définitions semblables se retrouvent dans d'autres conventions et soulignent le rôle du diplôme dans l'établissement de la qualification. Rôle non exclusif car les connaissances requises peuvent découler de l'expérience. Ancienneté donc de la référence aux diplômes et tout spécialement aux diplômes de l'enseignement professionnel; présence dans de nombreuses grilles mais pas dans toutes et pas de façon systématique, on le verra.

Quel est aujourd'hui l'intérêt d'une analyse du rôle du diplôme dans la construction des grilles d'emploi et partant dans la reconnaissance des qualifications ? Il nous paraît lié aux changements importants qui s'opèrent simultanément dans le champ éducatif et dans le champ productif.

Dans le champ éducatif : l'allongement de la scolarité combiné aux modifications des flux d'orientation ont entraîné une hausse spectaculaire des niveaux de formation. L'objectif de

80% d'une classe d'âge au niveau du Bac n'est pas encore atteint mais en cinq ans le taux d'accès au niveau du bac a progressé de 20 points passant de 36,6% en 1985 à 56% en 1990¹. De ces bouleversements résulte une transformation quantitative et qualitative des caractéristiques en termes de formation initiale de la population entrant dans la vie active.

Dans le champ de la production : les transformations du système productif et de l'organisation du travail (nouvelles technologies, exigences de qualité, flexibilité) se traduisent par la nécessité de renouveler les compétences mises en oeuvre dans le sens d'une plus grande autonomie, d'une plus grande polyvalence et d'un développement de savoirs à la fois plus abstraits et plus professionnels. Les entreprises recherchent une main-d'oeuvre de plus en plus qualifiée, cette qualification étant attestée par la détention de diplômes de plus en plus élevés. La substitution de la main-d'oeuvre non diplômée par une main-d'oeuvre diplômée s'accroît². Les grilles de classification qui sont à l'interface du système éducatif et du système productif en ce qu'elles établissent une équivalence entre des niveaux de connaissance requis et une hiérarchie professionnelle ne peuvent manquer d'être affectées par les mutations de ces deux systèmes. Mais les conventions collectives qui manifestent des compromis de longue période entre les acteurs sociaux du monde du travail sont-elles en mesure d'intégrer rapidement des évolutions aussi radicales ?

Après avoir spécifié les caractéristiques de notre échantillon, dans une première partie, on s'attachera à décrire les différents modes de prise en compte du diplôme : niveaux Education Nationale ou diplômes précis, existence de seuils d'accueil, nature des diplômes et place dans la hiérarchie professionnelle. Dans une seconde partie, plus analytique, on s'efforcera de mettre en évidence quelques grands modèles de branche en fonction du rôle de la formation dans la construction des grilles. Il nous paraît en effet que la situation des diplômes ne peut être appréhendée de manière uniforme mais qu'elle s'inscrit dans une histoire spécifique des branches tant du point de vue de leurs caractéristiques économiques que de celles des relations sociales et des règles professionnelles construites par les acteurs.

Notre échantillon est constitué de 100 conventions collectives. Il comprend :

- toutes les conventions couvrant plus de 50 000 salariés dans l'industrie et les services, soit 31 conventions.
- la plupart des nouvelles conventions issues du mouvement de généralisation de la couverture conventionnelle découlant de la mise en oeuvre des lois Auroux : 20 conventions composent cet ensemble ; elles ont été signées entre 1983 et 1991.
- toutes les conventions restantes ayant eu au moins un avenant classification depuis 1988, soit 49 conventions relevant de branches de taille très variable.

L'analyse porte exclusivement sur les avenants ouvriers et ETAM, et lorsqu'il s'agit de grilles uniques sur les niveaux correspondants à ces catégories. Ceci explique l'absence de référence aux diplômes de niveau I et II de l'Éducation nationale. Les avenants cadres faisant, en général,

1 Source : DEP Ministère de l'Éducation nationale 1990.

2 Un certain nombre des travaux du CEREQ confirme ce résultat ; on pourra notamment se référer à : M. Bonneau et A. Lacourge : "La substitution des non diplômés par les diplômés dans les secteurs (1983-1987), un éclairage". *Document de travail* n°47 CEREQ Juin 1989, C. Bédoué : "Le niveau de diplôme des ouvriers et des employés : la place des jeunes de niveau V" *Formation-Emploi* n°33 Janvier-Mars 1991 et plus généralement les trois articles consacrés au niveau V dans ce numéro de *Formation-Emploi*.

référence aux diplômes homologués par la commission du titre d'ingénieurs ou à d'autres grandes écoles de façon assez homogène et ayant connu ces dernières années une assez faible évolution, leur analyse n'apparaissait donc pas prioritaire.

On compte, en 1990, 308 conventions collectives nationales et 273 conventions collectives régionales dont 177 couvrant plus de 10000 salariés. Notre échantillon de 100 conventions collectives permet de prendre en compte tant les tendances récentes que les tendances structurelles des négociations. Il correspond à un effectif d'environ 8800000 salariés³ soit plus des deux tiers des effectifs salariés couverts par une convention collective. Etant donné le regain récent de la négociation sur le thème des classifications, lié en particulier aux renégociations engagées avec l'appui des pouvoirs publics sur le thème des bas salaires et des déroulements de carrières, une dizaine de grilles, dont quelques unes dans des branches importantes sont en cours de renégociation. Nous n'avons pas pris en compte les projets non encore aboutis même lorsqu'ils étaient en instance de signature. Si, comme nous le pensons, les options retenues sont proches de celles décelées dans les grilles signées dans la période récente, donc incluses dans notre échantillon, les conclusions de notre analyse ne devraient pas être invalidées.

Pour chaque grille, les données suivantes ont été collectées⁴ : le type de grille, la date de signature de l'accord de classification, les effectifs couverts, la mention des niveaux E.N., les références à la formation continue, la référence aux principaux diplômes et aux niveaux où ils étaient pris en compte selon les filières, la présence de seuils d'accueil⁵.

1. DIVERSITÉ DE LA RÉFÉRENCE AUX DIPLÔMES

90% des grilles font référence à des diplômes. Ce résultat n'est guère étonnant puisque le code du travail impose depuis 1971 comme condition d'extension des conventions collectives que la grille explicite le mode de prise en compte des diplômes mais cette obligation s'arrête là et autorise donc une très grande diversité dans le traitement de cette question. Celle-ci s'exprime :

- quant au nombre de diplômes cités,
- quant au niveau où le diplôme intervient dans la hiérarchie professionnelle (bas ou haut de la filière)

3 On compte 14 000 000 de salariés du secteur privé, donc entrant dans le champ de la couverture conventionnelle et on estime en 1990 qu'environ un million ne sont pas encore couverts par une convention collective.

4 La nouvelle base de données d'analyse des conventions collectives n'étaient pas encore en service lorsque ce travail a été fait. Tout en fournissant des renseignements précieux dont on ne pouvait disposer jusqu'à présent, elle ne permet pas de descendre au niveau de détail où nous avons tenté de placer cette analyse.

5 Peu d'études ont été consacrées à ce thème, il faut signaler :

* En 1982, au CEREQ, Maryse Carrière a étudié la prise en compte des diplômes techniques en procédant à un sondage dans les annexes classification des conventions collectives. Elle a distingué six types de référence selon le caractère plus ou moins systématique de leur prise en compte (cf. CEREQ, note interne 1982).

* En 1985, une étude menée au Ministère du travail sur 117 branches conventionnelles nationales dont la totalité des branches de plus de 10.000 salariés a dressé un bilan quantitatif selon la fréquence de recours à chaque diplôme de formation initiale et de formation continue. Concernant les diplômes les plus cités, elle indiquait les résultats suivants : CAP : 89% ; BEP : 23% ; BP : 65% ; BT : 35% ; BTS : 43%. Elle mentionnait la faible référence aux diplômes obtenus en formation continue puisque 13% seulement des conventions faisaient référence à des diplômes AFPA et 3% à des diplômes CNAM (cf. Ministère du travail, document interne DRT).

- quant à son poids relatif dans la détermination du classement par rapport à d'autres critères (activité exercée, expérience etc.)
- quant à son caractère contraignant. Certaines grilles ont ainsi déterminé des garanties de classement pour les jeunes diplômés (les seuils d'accueil).

On distinguera tout d'abord les grilles qui font référence aux niveaux de formation fixés par la circulaire de l'Éducation nationale du 11 Juillet 1967, en deuxième lieu les grilles qui établissent des seuils d'accueil, enfin les grilles qui mentionnent les diplômes en tant que tels.

La référence à des niveaux Éducation nationale qui apparaît au milieu des années soixante-dix avec l'adoption des grilles à critères classants manifeste une rupture importante avec le mode traditionnel de prise en compte du diplôme fortement articulé sur une fonction précise (ex: CAP comptable) ou sanctionnant l'apprentissage du métier. Elle signifie en effet l'intégration de normes externes ayant un niveau de généralité qui dépasse le caractère professionnel de diplômes comme le CAP. Avec les grilles à critères classants s'affirme en effet une logique de classement des postes dans laquelle le niveau de connaissance n'est qu'un des critères d'évaluation du poste. L'"étalonnage" de ce critère par l'Éducation nationale convient alors parfaitement, c'est, pour reprendre la terminologie des "conventionnalistes", un bon instrument d'équivalence. Cette intégration marque aussi un changement de l'attitude patronale jusqu'alors empreinte d'une grande méfiance vis à vis des diplômés délivrés par l'Éducation nationale.

Dans ce dispositif, le seuil d'accueil est en quelque sorte une "contrepartie" à la référence Éducation nationale. Il réintroduit des diplômes professionnels particuliers (sans mention de spécialité) et s'attache au classement des hommes en leur garantissant l'accès à des niveaux précis de la grille. Si l'adoption de seuils d'accueil manifeste l'existence de compromis avec les syndicats dans des branches où ils disposaient d'un rapport de force favorable, elle traduit aussi la volonté d'attirer une main-d'oeuvre qualifiée dans un contexte de tensions sur le marché du travail.

1.1. La référence aux niveaux Éducation nationale est présente dans vingt grilles

La plupart des grilles concernées sont à critères classants, négociées dans les années 70 ou renégociées récemment. Ceci est logique dans la mesure où le principe de constitution de ces grilles est de différencier les niveaux de qualification en fonction de quelques critères parmi lesquels figure le niveau de connaissance, qui lui-même est assimilé aux niveaux établis par l'Éducation nationale. Elles se situent fréquemment dans des branches industrielles importantes, là où ont d'abord été signées les grilles à critères classants : métallurgie (2,5 millions de salariés couverts), transformation des matières plastiques (87000), machinisme agricole (32000), bâtiment (1 million), travail mécanique du bois (65500), accord cadre textile (220000). Elles sont néanmoins aussi présentes dans des branches du tertiaire d'importance diverse : commerce et réparation automobile (196000), bureaux d'études techniques (230000), géomètres (8000), foyers de jeunes travailleurs (740).

La mention de tous les diplômes n'est pas systématique :

- le niveau VI n'est pratiquement jamais cité (sauf coopératives laitières et céramiques)

- les niveaux IV et V sont cités dans toutes à l'exception des eaux embouteillées et des sucreries pour le niveau V; quand seuls ces deux niveaux sont cités, il s'agit des grilles catégorielles ouvrières du bâtiment et des travaux publics.
 - le niveau III figure dans 14 conventions,
- au total, la moitié des grilles mentionnent au moins quatre niveaux.

1.2. Des seuils d'accueils sont spécifiés dans quinze conventions collectives

Appartiennent à ce groupe les conventions dans lesquelles un paragraphe particulier traite des seuils d'accueil. Comme le montre l'exemple de la convention du caoutchouc, le seuil d'accueil détermine un droit d'accès à un coefficient donné ou à un niveau de la grille pour les jeunes diplômés. Il est généralement assorti de restrictions et notamment le diplôme doit correspondre au niveau de connaissance exigé par l'emploi :

CLASSIFICATION	DIPLÔMES PROFESSIONNELS (A TITRE JALONS)
Niveau I	Certificat de formation professionnelle des adultes, premier degré
Niveau II	Certificat d'aptitude professionnelle
Niveau III	Brevet professionnel, Brevet de technicien, Baccalauréat de technicien, Brevet d'enseignement industriel
Niveau IV	Brevet universitaire supérieur, Diplôme universitaire de technologie

"Le titulaire d'un diplôme professionnel pourra accéder à la classification correspondante sous réserve que son emploi exige, dans les travaux qui lui sont confiés, l'utilisation des connaissances requises pour l'obtention de ce diplôme".

Certaines conventions stipulent en outre comme le fait l'article 6 de l'accord de classification de 1975 de la métallurgie que :

"Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise"

Considérant que la mise en oeuvre des compétences attestées par un diplôme nécessite un temps d'adaptation, certaines conventions collectives (métallurgie, carrières et matériaux, exploitation thermique, eaux embouteillées) intègrent les jeunes diplômés à un niveau ou à un échelon immédiatement inférieur à celui auquel leur diplôme est pris en compte dans la définition des niveaux.

Quelques conventions, par des avenants récents, ont introduit les certificats de qualification paritaire (CQP) dans leur liste (métallurgie, réparation auto). Depuis 1985, pour favoriser

l'emploi des jeunes, les entreprises ont la possibilité de conclure des contrats de qualification. Exonérée de charges sociales, l'entreprise s'engage dans un processus de formation en alternance devant conduire le jeune embauché soit à un diplôme délivré par l'Education Nationale soit à une qualification reconnue par la commission paritaire de branche. Cette dernière disposition a réactivé les commissions paritaires de l'emploi qui existaient depuis de nombreuses années au niveau des branches professionnelles ; elles ont en effet été chargées de définir le contenu de ces certifications paritaires.

Le tableau 1 récapitule pour chaque branche le type de diplôme pris en compte dans les seuils d'accueil.

Tableau 1
les seuils d'accueil retenus dans les grilles

	CAP	BEP (1)	CFPA 1er degré	BP	BEI	BT	BTn	BAC PRO	CFPA 2ème degré	BTS	DUT
Bat. ETAM	X	XX	X			X	X		X	X	X
Caoutchouc	X		X	X	X	X	X				X
Plasturgie	X	X	X	X	X	X	X				
TP (ouvriers)	X	X	X	X		X	X				
Tuiles et briques	X	X		X	X	X	X				
Métallurgie	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Chimie	X	X				X				X	X
Carrières-Matériaux	X	XX		X		X	X			X	X
Travail mécanique bois	X	XX	X	X		X	X		X	X	X
Génie climatique	X	XX	X			X	X	X		X	X
Machines agricoles	X	X	X	X		X	X		X	X	X
Com. et répar. auto	X	X		X		X	X	X	X	X	X
Fabrication ameubl.	X	X								X	X
Eaux embouteillées	X			X	X	X	X		X		
Bâtiment ouvriers : le texte précise pour seuils d'accueil : diplômes équivalents au niveau V EN et niveau IV EN. Il détermine également un seuil d'accueil pour ceux qui ont eu la partie pratique d'un diplôme professionnel de niveau V 1 échelon inférieur prévu pour les détenteurs du CAP.											

Ce tableau appelle plusieurs remarques :

- Les seuils d'accueil organisent une prise en compte assez systématique des diplômes techniques acquis en formation initiale : selon les conventions, entre cinq et dix diplômes sont reconnus.

- Deux diplômes relevant du même niveau E.N. peuvent donner lieu à des classements différents dans la grille : bâtiment ETAM, travail mécanique du bois, carrières et matériaux. Dans ces trois conventions, le BEP est classé plus haut que le CAP. Dans d'autres conventions comme celle des ouvriers du bâtiment, la renégociation récente de la grille a été l'occasion de rendre plus homogène la prise en compte des diplômes de niveau V.

Compte tenu de sa création récente, le Bac professionnel ne figure que dans quelques conventions. Dans l'exploitation thermique, on notera qu'il est situé en dessous du BTn.

A ces seuils d'accueil sont généralement associés des progressions automatiques en début de carrière (après 6 mois, un an, 18 mois)

- Formation initiale et formation permanente

Les diplômes FPA occupent une place non négligeable même s'ils sont moins présents que le CAP ou le BEP et ils sont souvent classés au même niveau que ces diplômes, parfois en dessous. Les diplômes du CNAM sont totalement absents des seuils d'accueil. Ils sont simplement quelquefois mentionnés dans le niveau de connaissance requis pour les emplois de techniciens. Rares sont les conventions qui précisent que les diplômes prévus dans la "liste des seuils d'accueil" peuvent avoir été obtenus en formation continue. A cet égard, les conventions ouvrières des travaux publics et du bâtiment constituent des exceptions remarquables puisqu'elles prévoient une accélération de carrière lorsque le diplôme est obtenu en formation continue :

"ce classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale. Dans le cadre de la formation professionnelle continue, la période probatoire sera réduite de moitié" (grille 1990 des ouvriers du bâtiment)

Toutefois le texte précise que si la formation est faite à l'initiative du salarié, la période probatoire ne sera pas réduite. Une telle disposition témoigne de l'intérêt récent porté par cette branche à l'élévation du niveau de qualification de ses salariés

1.3. La référence aux diplômes dans les grilles : une différenciation forte selon le secteur et le type de grille

La situation la plus fréquente est celle des grilles ne comprenant ni référence à des niveaux Education Nationale ni seuil d'accueil mais citant des diplômes particuliers souvent accompagnés de leur spécialité. Les grilles Parodi présentent deux cas de figure : lorsqu'elles consistent en une simple nomenclature d'emploi, la référence à des diplômes est faible ou inexistante. En revanche, lorsqu'elles décrivent le contenu des emplois, les grilles font référence aux qualités des titulaires de cet emploi en termes d'expérience ou de diplôme précis (suivant la formule "il est titulaire du...ou possède une expérience équivalente"). Dans les grilles à critères

classants ou mixtes⁶, la référence aux diplômes est systématique mais elle n'est pas toujours complétée par celle des spécialités professionnelles dont la mention paraît dépendre du degré d'homogénéité de la branche.

Le nombre de diplômes par grille varie fortement : si plus de 60% mentionnent au moins trois diplômes, près de 10% n'en mentionnent aucun et 11% un seul qui est en général le CAP (cf annexe). La tendance est à évoquer un nombre croissant de diplômes, les grilles citant au moins cinq diplômes ayant généralement été signées ou renégociées après 1970.

La différenciation selon le caractère industriel ou tertiaire de l'activité de la branche (cf tableau 2) montre la prédominance de certains diplômes dans l'industrie (CAP, BP, BTS, BEP, BT), où ils apparaissent dans au moins une branche industrielle sur deux. Dans les branches tertiaires, en dehors de la présence massive du CAP, les mentions sont plus différenciées, reflétant sans doute l'extrême hétérogénéité de cet ensemble. On notera toutefois l'importance des diplômes professionnels qui recouvre un ensemble lui-même hétérogène allant des diplômes AFPA aux certificats de qualification et aux diplômes du secteur sanitaire et social.

Tableau 2
nature et fréquence des diplômes cités dans les grilles (n = 100)

Diplôme	Fréquence	Industrie		Tertiaire	
		Effectif	%	Effectif	%
CAP	85	25	89	60	83
BP	41	18	64	23	32
BTS	41	16	57	25	35
Dipl. Pro	41	10	36	31	43
BEP	39	14	50	25	35
BT	25	13	46	12	17
DUT	24	10	36	14	19
BTn	19	10	36	9	13
BAC pro	8	5	18	3	4
BEI	6	4	14	2	3
BEPC	5	0	0	5	7

6 On qualifie de "mixtes" des grilles négociées pour la plupart depuis le début des années 1980 qui empruntent leurs caractéristiques tant aux grilles Parodi qu'aux grilles à critères classants. Ce sont des grilles par niveaux et par filières d'activité accompagnées soit d'une liste exhaustive de définitions de fonctions soit d'exemples repères. Mais les définitions afférentes à chaque niveau ne sont généralement pas construites à partir de la même série de critères mais reposent sur des critères différents suivant les niveaux.

■ **Les diplômes de niveau V ont un statut différent selon les grilles :**

- Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) est massivement présent : 85% des grilles le citent.
- Le BEP est deux fois moins mentionné que le CAP et ne confère pas toujours un classement identique à celui du CAP; il lui est alors attribué une valeur supérieure
- Une trentaine de grilles précisent les spécialités de CAP ou de BEP requises dans les différentes filières qui composent la grille et les classent à différents niveaux selon les filières. Dans les branches artisanales comme la boucherie ou la boulangerie, les CAP de métier apparaissent à un niveau plus élevé que ceux de la vente. Une telle différenciation selon les filières n'a pas été observée pour les BEP moins imprégnés par les traditions de métier que le CAP.
- Le CAP marque, dans l'industrie, l'entrée dans la catégorie des ouvriers qualifiés. Si, dans la plupart des branches industrielles cette entrée correspond souvent au deuxième niveau hiérarchique sur les trois ou quatre que définit une grille ouvrière, en revanche, dans quelques branches employant une main d'oeuvre peu qualifiée mais aussi diverses que l'industrie de la conserve, le champagne, les tuiles et briques, le CAP n'apparaît que dans le haut de la grille ouvrière.
- Le rôle du CAP est particulièrement important dans l'ensemble des grilles artisanales où il structure véritablement la qualification. La progression automatique du salarié dans la grille sur une grande partie de sa vie professionnelle est fonction d'une combinaison du CAP et de l'ancienneté. Elle matérialise les étapes successives de la connaissance du métier et de sa "parfaite maîtrise".
- Dans certaines grilles, la possession de deux CAP dans les métiers de l'entretien confèrent à leur titulaire un classement supérieur à un CAP; il en est de même de la possession d'une mention complémentaire au CAP (nettoyement et traitement des ordures ménagères). Ce sont là des manières de valoriser la polyvalence.

■ **Les diplômes de niveau IV**

Le BP est le plus cité des diplômes de niveau IV (41%) suivi par le BT (25 %), le Bac (21%) et le BTn (19 %). Les diplômes les plus anciens (BEPC) ou qui n'existent plus (BEI) sont peu présents tandis que le Bac professionnel dont la création date de 1985 est déjà mentionné dans 8 % des conventions. Dans les négociations récentes ou en cours, sa reconnaissance au même niveau que le Bac technologique est un enjeu important. Ainsi, dans la métallurgie, les syndicats sont parvenus à l'obtenir contre la volonté initiale de l'organisation patronale qui souhaitait sa prise en compte à un niveau inférieur. En revanche dans les équipements thermiques, les titulaires du Bac professionnel sont classés en dessous de ceux qui détiennent un Bac technologique. Enfin la grille ouvrière des travaux publics présente une disposition originale favorisant les possibilités de carrière des titulaires du Bac professionnel :

"Diplôme de niveau IV de l'Education Nationale (Bac professionnel) en niveau II position 2 de la grille de classification des travaux publics. A l'issue d'une période probatoire maximum de 12 mois après leur accueil, les jeunes titulaires de ce diplôme seront classés dans l'entreprise à un niveau supérieur ou, en fonction de leurs aptitudes, appelés à occuper des fonctions dans les postes concernés de la classification des ETAM".

En règle générale, jusqu'à l'arrivée des Bacs professionnels, les grilles à critères classants, qui comportaient un chapitre particulier sur les seuils d'accueil, reconnaissent de manière assez

systematique l'ensemble des diplômes de niveau IV et les situaient au même niveau dans la grille hiérarchique, le plus souvent au premier coefficient de la catégorie technique. Le positionnement différent des Bacs professionnels perturbe ce classement d'autant que les syndicats, attachés à une revalorisation des filières ouvrières et à l'établissement d'un continuum entre les catégories, ont poussé à dissocier ce diplôme de l'acquisition du statut de technicien. Les préoccupations syndicales rejoignent pour partie les nouvelles stratégies patronales qui vont dans le sens d'une élévation de la professionnalité ouvrière.

La possession du BP marque dans un certain nombre de cas l'entrée dans la catégorie technique (accord-cadre du textile, accord d'harmonisation des industries agro-alimentaires, négoce des engrais et produits du sol).

■ Les diplômes de niveau III

Ils figurent en règle générale dans les avenants techniciens des grilles de classification. Le BTS présent dans 41% des grilles est presque deux fois plus cité que le DUT. Les branches où seul le BTS est mentionné, bien qu'assez diverses, sont majoritairement tertiaires (nettoyement, tourisme, restauration ferroviaire..) et couvrent des effectifs limités.

Le BTS et le DUT sont associés dans 22 cas parmi lesquels 9 grilles possédant des seuils d'accueil, les autres étant des grilles à critères classants ou mixtes. Ils sont traités de manière équivalente et aucune différence n'est faite selon les filières.

La forte homogénéité qui, en définitive, caractérise la prise en compte de ces deux diplômes dans les grilles de classification pourrait être interprétée comme le signe d'une forte adéquation, dans les représentations des acteurs sociaux, de ces diplômes à la catégorie des techniciens supérieurs.

2. DES MODÈLES DE BRANCHES

L'analyse du rôle du diplôme faite dans la première partie a déjà mis en évidence des convergences entre plusieurs grilles et a contrario des différenciations marquées dans les logiques de construction des grilles et de prise en compte du diplôme. Dans cette partie on s'efforcera de systématiser ces rapprochements et ces oppositions en proposant cinq modèles qui tentent de rendre compte de l'articulation formation-qualification en fonction d'une série de variables caractéristiques des branches et de leur environnement : type de relations professionnelles (type de patronat, nature et stratégies des organisations professionnelles et syndicales de branches, histoire de la convention collective de branche), caractéristiques économiques de la branche (concentration, marché, produits), mode d'organisation dominant du travail et de la production, caractéristiques de la main-d'oeuvre, rôle de l'Etat.

2.1. Le modèle métallurgie caractéristique des grandes branches industrielles

Un classement des postes selon le principe des critères classants s'y combine généralement avec l'existence de seuils d'accueil pour les jeunes diplômés. Deux ensembles de branches sont ici concernés.

Le premier regroupe la *métallurgie, la chimie, la transformation des matières plastiques, le caoutchouc, les coopératives laitières, les Tuiles et briques, l'industrie de la conserve, la nouvelle grille des industries agro alimentaires* (signée en 1991).

Il s'agit ici, du moins pour les cinq premières citées, de la première génération des grilles à critères classants du milieu des années 70. Dans ces branches où existaient alors des syndicats forts, le patronat n'a pu faire prévaloir son point de vue : classement des postes et report sur l'entreprise de la responsabilité principale de la gestion des classification, qu'en acceptant en échange l'établissement de seuils d'accueil.

Le second ensemble regroupe des branches à haute technicité ou du tertiaire de haut niveau. Plusieurs d'entre elles sont étroitement liées à des branches industrielles pour lesquelles elles assurent les travaux de conception et/ou de maintenance; Elles emploient donc une main-d'oeuvre qualifiée, principalement technicienne ou cadre. Se situent dans ce groupe, les grilles des ETAM du bâtiment, des géomètres, de l'exploitation thermique, des bureaux d'études techniques, ainsi que celles des sociétés de courtage et d'assurance et des sociétés de bourse. La proximité des grilles entre elles et avec les grandes grilles industrielles pourrait également s'expliquer par l'origine des négociateurs syndicaux qui appartiennent au moins pour quatre d'entre elles à une même fédération de taille importante (Construction et bois).

2.2. Le modèle des branches industrielles dérivées d'activités artisanales

Deux sous-groupes de branches peuvent être ici identifiés.

- **Celles qui sont passées d'une structure artisanale à une structure industrielle : ces branches** - *la boulangerie industrielle, l'industrie de l'ameublement, le travail mécanique du bois, la céramique, le champagne, la production et le commerce des liqueurs, vins cidres et jus de fruits* - ont connu à travers ce passage du stade artisanal au stade industriel des changements technologiques importants. Elles ont donc porté une attention particulière à la qualification de leurs salariés et en conséquence aux questions de formation. Si la dimension industrielle a indéniablement orienté vers un classement des postes, des références au métier persistent dans certaines filières (cf vins, cidres, jus de fruits) et expliquent l'existence de deux logiques concomitantes de construction des grilles : le diplôme s'inscrit dans une référence au poste dans les services de production taylorisés tandis qu'il est fait référence à la classification des hommes pour les emplois encore organisés sur un mode traditionnel qui fait appel à des compétences spécifiques à un métier. La plupart de ces branches ont récemment modernisé leurs grilles en adoptant des grilles mixtes ou des grilles à critères classants. Le CAP y joue un rôle important dans certaines filières et des formations spécifiques dans le cadre de la branche ont été élaborées comme par exemple dans la filière bois.

L'exemple de la boulangerie industrielle est significatif de la prévalence symbolique du modèle artisanal : la référence au CAP comme garante de l'apprentissage qui domine la grille de la boulangerie artisanale disparaît; ne subsiste qu'une évocation mythique du métier coupé de son mode d'acquisition par l'apprentissage et le CAP.

- **Le deuxième sous-groupe se compose de branches** souvent importantes en termes d'effectif mais **qui conservent des structures encore artisanales ou de petites entreprises**. S'y classent *le bâtiment, le commerce et la réparation automobile, la réparation du matériel agricole, l'imprimerie de labeur, l'industrie du jeux et jouets*. Ce groupe se caractérise par une forte régulation de branche dont témoigne l'existence d'organismes paritaires très actifs. Ce sont des

branches confrontées à des changements technologiques importants, à des exigences accrues de qualité pour partie imposées par d'autres branches (les constructeurs pour les entreprises de réparation automobile) et/ou à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Elles ont inscrit la formation parmi les enjeux centraux des politiques de branche. La réparation automobile a ainsi été la première à mettre en place des certificats de qualification fortement contrôlés par la branche tandis que le bâtiment favorise dans la nouvelle grille ouvrière la formation continue (cf supra). La référence forte au diplôme se manifeste dans le fait qu'elles ont pour la plupart négocié des grilles à critères classants avec des seuils d'accueil tout en continuant à valoriser le métier dans la définition des compétences requises.

2.3. Le modèle industriel et tertiaire archaïque

A été classé ici un ensemble de branches ayant pour la plupart une faible activité de négociation de branche qui se traduit par l'ancienneté et la vétusté des grilles de type Parodi. Toutes ces grilles ont en commun l'emploi massif, au moins jusqu'à ces dernières années, de main-d'oeuvre non qualifiée en majorité féminine (sauf le pétrole). La régulation économique et sociale s'exerce principalement à d'autres niveaux que la branche nationale : au niveau des grandes entreprises qui dominent le secteur (*industrie pharmaceutique, pétrole*) au niveau local (*chaussure, habillement*). Dans ce contexte, *l'accord-cadre des industries textiles* en 1981 constitue une timide tentative d'homogénéisation des classifications de 12 grilles de type Parodi dans lesquelles la référence aux diplômes est particulièrement faible.

La formation n'était pas jusqu'à ces dernières années un enjeu majeur au niveau des branches comme le montre la quasi-absence de diplôme dans la plupart de ces grilles même si la pharmacie délivre des diplômes spécifiques à la profession (Copriphar) non reconnu dans la grille de classification. Toutefois dans plusieurs branches notamment celles du *secteur concentré du commerce de détail, de l'import-export, du commerce de gros*, une évolution sensible se fait jour en liaison avec des changements importants dans les formes de gestion de la main-d'oeuvre. La renégociation en cours des grilles de classification et d'accords de formation importants sont les instruments de nouvelles politiques visant à rompre avec un mode de gestion dominé par la précarité au profit d'un mode de gestion centré sur la stabilisation et la qualification d'une plus grande partie de la main-d'oeuvre. Les syndicats y sont faibles mais des politiques d'entreprises dynamiques tentent de favoriser des stratégies de branche plus actives.

2.4. Les branches artisanales

Ce sont celles qui développent des activités fortement liées à un métier dont l'acquisition est marquée par le CAP. Ces branches, *charcuterie de détail, boucherie hippophagique, poissonnerie, horlogerie-bijouterie, pâtisserie, boulangerie artisanale, parfumerie-esthétique, cabinets dentaires et odontologie*, ont des grilles articulant CAP et expérience. La connaissance de base du métier est sanctionnée par le CAP et le BEP de la spécialité et la progression dans la qualification y est fonction de l'ancienneté. Ce sont des branches qui manifestent un fort intérêt pour la formation initiale et continue allant jusqu'à mettre en place des formations paritaires de branches pour les activités qui ne relèvent pas directement du métier pour lesquels existent déjà les CAP (CQP de vendeur dans la charcuterie par exemple).

2.5. Les modèles influencés par l'Etat

Dans le modèle français de relations professionnelles marqué par un certain tripartisme, il n'est pas surprenant que de nombreuses branches subissent l'influence de l'Etat. Dans le domaine des règles de classement d'emplois, celle-ci s'exerce de deux manières : soit les branches ont construit des grilles et plus largement des modes de gestion de la main-d'oeuvre relativement proches de ceux en vigueur dans la fonction publique soit l'Etat a aidé à structurer des branches qui n'existaient pas en soutenant la constitution d'acteurs et en impulsant un modèle de grilles mixtes⁷.

Un premier ensemble de grilles peut être rapproché du modèle "Fonction Publique aménagée"⁸. Dans ce modèle, pour les *professions sanitaires et sociales*, les diplômes constituent une condition d'accès à l'emploi et la progression s'effectue souvent selon des règles d'ancienneté très codifiées. Se classent également ici *les banques et les assurances* où la possession du diplôme n'est pas indispensable mais se traduit en majoration de points et où les formations internes à la profession jouent un rôle très important. Peuvent être enfin rattachées à cet ensemble les grilles des marchés professionnels fermés (*huissiers, notaires, journalistes*) où le diplôme est absent mais où l'accès au titre réglementé par l'Etat, est essentiel⁹.

En ce qui concerne le second type d'intervention de l'Etat, il est lié à la volonté, exprimée dans le rapport et les lois Auroux, de généraliser la couverture conventionnelle. L'action de l'Etat a permis la conclusion d'une vingtaine de conventions collectives nouvelles qui ont souvent été signées dans le cadre de commissions mixtes présidées par un représentant du Ministre du travail. Se sont trouvées concernées par cette politique les branches du commerce de détail (alimentaire, non alimentaire, bricolage), les services aux particuliers peu qualifiés (nettoyage, restauration), les organismes socio-culturels et de formation. L'action de l'Etat vise d'abord à délimiter les contours des branches jusqu'alors peu structurées. Elle vise en second lieu à moraliser les professions et à accorder un minimum de protection sociale aux salariés (restauration rapide, travail temporaire, nettoyage). Cette action de l'Etat a donné naissance à deux types de branches selon la capacité des acteurs à construire leurs règles de manière autonome :

- Un premier groupe que l'on pourrait qualifier d'"assisté" rassemble les branches très faiblement concentrées (essentiellement le commerce de détail) dont les conventions se différencient peu du code du travail. Les acteurs sont faibles et la régulation de branche discontinue. Ce contexte explique le caractère particulièrement flou des références aux diplômes établies par ces grilles. L'emploi d'une main-d'oeuvre peu qualifiée n'encourage pas à des évolutions, encore faibles.
- Un deuxième groupe que l'on pourrait qualifier d'"autonome" rassemble des branches plus dynamiques, plus concentrées, plus articulées sur des professions et qui, bien que liées à l'Etat ou aux collectivités locales, ont engagé de véritables négociations aboutissant à des règles spécifiques. Le rôle du diplôme dans les grilles mixtes ou à critères classants est assez important tout comme l'attention portée aux questions de formation continue. Relèvent de

7 M. Tallard : "La généralisation de la couverture conventionnelle" *Travail et Emploi* n°4/1990.

8 Nous nous référons ici à la terminologie de Jean Saglio : "Les négociations de branche et l'unité du système français de relations professionnelles : le cas des négociations de classification" *Droit Social* n°1, Janvier 1987.

9 Pour une analyse des professions réglementées nous renvoyons à : J. Saglio, C. Thudéroz : "Entre monopole et marché", *Glysi* n°3/1989.

ce groupe les conventions suivantes : *HLM, animation socio-culturelle, travail temporaire, organisme de formation, restauration de collectivités, déchets, foyers de jeunes travailleurs, organismes de tourisme etc.*

3. CONCLUSION : UN RÔLE RENFORCÉ DU DIPLÔME ET DE LA FORMATION

Les grilles de classification en vigueur aujourd'hui résultent de l'empilement de plusieurs strates: les grilles Parodi conclues dans les années cinquante, les grilles à critères classants des grandes branches industrielles négociées dans les années soixante dix, les grilles à critères classants ou mixtes élaborées dans les dernières années. Elles constituent donc un ensemble très hétérogène tant du point de vue de l'ancienneté que des principes de constitution des grilles conduisant à une prise en compte diversifiée des diplômes.

La présence du diplôme est forte et ancienne. Moins de 10% des grilles n'évoquent aucun diplôme, et près des deux tiers citent au moins trois diplômes (cf annexe). Ce résultat souligne l'importance accordée au diplôme dans la définition de la qualification et ce dès les années cinquante. La suprématie du CAP résiste au temps : il est deux fois plus cité que n'importe quel autre diplôme. Mais ce fait marquant ne doit pas cacher les profondes évolutions qui ont affecté le mode de prise en compte du diplôme.

Dans les grilles Parodi, le diplôme n'intervient que dans quelques définitions d'emplois pour préciser une des qualités requises du titulaire de l'emploi. Il s'agit alors d'un diplôme assorti de sa spécialité. Les grilles à critères classants vont introduire une rupture majeure en "détachant" les diplômes de l'individu et en les utilisant comme l'un des critères de classement des postes. On se réfère alors à un niveau de connaissance, notion plus générale qui peut alors facilement s'appuyer sur les hiérarchies produites par l'Éducation nationale en termes de niveaux. La référence aux diplômes devient alors quasi systématique.

Les tendances les plus récentes sont marquées par de nouvelles évolutions : dans un contexte d'élévation générale des niveaux de formation des jeunes sortant de l'appareil éducatif, et de changements profonds qui affectent l'appareil productif et les modes d'organisation du travail, les négociations de grilles à critères classants ou mixtes se multiplient. Les enjeux autour de la formation initiale et continue tant pour l'acquisition de la qualification que dans les progressions de carrières se renforcent. Plus, ces questions tendent à devenir un des points essentiels des compromis de branches qui s'élaborent redonnant à la branche une nouvelle dynamique.

La référence au diplôme s'opère d'une manière nouvelle : au lieu d'intégrer tels quels les classements produits par l'Education Nationale, les négociateurs s'attachent à les aménager en fonction de leur propres besoins. Les débats autour de la place du Bac professionnel dans les hiérarchies d'emploi illustrent cette évolution. La création de certificats de qualification par les acteurs sociaux de la branche va plus loin puisque dans ce cas, la branche élabore ses propres diplômes et les interclassent parmi les diplômes de l'Education Nationale. Toutefois, il ne faudrait pas en inférer un processus de remise en cause des certifications produites par l'Education nationale jugées non adéquates aux besoins nouveaux des entreprises. Les branches manifestent plutôt ainsi leurs capacités à retraduire des normes externes selon leurs propres normes. De la même façon que dans l'entreprise la place du diplôme dans la gestion des classifications était fonction des compromis élaborés entre les

acteurs sociaux et professionnels à ce niveau¹⁰, dans la branche, le statut du diplôme va dépendre des compromis spécifiques à chaque branche construits par les acteurs.

10 F. Eyraud, A. Jobert, P. Rozenblatt, M. Tallard : *Les classifications dans l'entreprise, production des hiérarchies professionnelles et salariales* La Documentation Française 1989.

Annexe
répartition des grilles en fonction du nombre de diplômes cités

0 diplôme	1 diplôme	2 diplômes	3 diplômes	4 diplômes	5 diplômes
9	11	18	20	9	33
Commerce détail Rhin	Bricolage	Industrie de la conserve	Négoce (fournitures dentaires)	Boulangerie artisanale	14 grilles avec seuils d'accueil (cf. t.1.) Industrie de la conserve
Journalistes	Rénovation habitat	Nettolement	Centres sociaux	Tourisme social	Tourisme (CNL)
Habillement	Blanchisserie	Conduite auto	Commerce gros (confiserie)	Courtage assurance	Enseignement privé (administration)
Boyauterie	UNEDIC	Enseignement privé (distance)	Import-export	Hôpitaux (but lucratif)	H.L.M.
Bourse	Huissier	Quincaillerie (RP Bourgogne)	Charcuterie	Restauration rapide	Audiovisuel public
Assurance	Commerce fruits légumes	Pâtisserie	Cabinets médicaux	Industrie jeux jouets	Foyers jeunes travailleurs
Quincaillerie Picardie	Orfèvrerie Joaillerie	Champagne	Boucherie	Fabricateur de l'ameublement	Aide à domicile
Horlogerie (Gros)	Poissonnerie	Notaire	UNAF	Négoce charbon	Esthétique
Pétrole	Commerce détail Habillement	Fabrication chaux	Restauration ferroviaire	Cabinets dentaires	Céramique
	Aide domicile rural	Mareyeurs	Lutte contre le cancer		Industrie, commerce engrais
	Imprimerie	Industrie laitière	Hôpitaux privés (UNP)		Accord cadre textile
		Promotion construction	Hôpitaux privés (FIEHP)		Restauration collective
		BET	Commerce papèterie		Animation socio-culturelle
		Transports routiers	Commerce de détail		Horlogerie (commerce de détail)
		Géomètres	Magasins d'alimentation générale		Organismes de formation
		Industrie chaussure	Banques		Travail temporaire
		Sucreries	Nettoyage des locaux		Accord cadre IAA
			Industrie pharmaceutique		Coopératives
			Entrepôts alimentation		

CEREQ

Dépot légal 4ème trimestre 1993

Collection des Etudes :
derniers ouvrages parus

n° 55 - Qui forme pour qui ?

Les régions, l'enseignement supérieur et l'emploi

Août 1990 (110 F)

n° 56 - L'avenir du niveau V (CAP - BEP).

Filières de formation et d'emploi

Octobre 1990 (150 F)

n° 57 - La gestion prévisionnelle des compétences.

La méthode ETED

Décembre 1990 (110 F)

n° 58 - Dix ans d'insertion professionnelle des

jeunes à l'issue de l'enseignement technique court

(CAP - BEP)

Février 1991 (110 F)

n° 59 - Régions, formation, emploi :

démarches et méthodes

Mai 1991 (150 F)

n° 60 - Le niveau III de formation (BTS - DUT...)

Crise de croissance ?

Novembre 1991 (150 F)

n° 61 - Le système de formation professionnelle

en République Fédérale d'Allemagne :

résultats de recherches françaises et allemandes

Février 1992 (150 F)

n° 62 - Le crédit agricole acteur de ses mutations :

contrat d'études prévisionnelles

Mai 1992 (180 F)

n° 63 - La fonction logistique :

une nouvelle fonction dans l'entreprise

Juillet 1993 (150 F)

n° 64 - La décentralisation de la formation :

marché du travail, institutions, acteurs

Novembre 1993 (150 F)

Les conventions collectives de branche situées au cœur du système français de relations professionnelles suscitent aujourd'hui beaucoup d'interrogations sur leur légitimité, leur pertinence, leur efficacité dans la régulation économique et sociale. Quelque 40 ans après la promulgation de la loi de 1950 qui fixe les principes essentiels de la négociation collective, le Groupement de Recherche du CNRS "Relations professionnelles, négociations et conflits" a organisé un colloque en mai 1991 pour faire le point sur ces questions.

Les travaux présentés s'inscrivent dans plusieurs disciplines : droit, économie, histoire, sociologie, sciences politiques. Ils ont donné lieu à des échanges critiques et à une confrontation autour de trois grandes thématiques : la construction des conventions de branche et leur définition, les niveaux de négociation et leur articulation, les enjeux et les formes de la régulation de branche ou d'entreprise.

Les contributions retenues pour cet ouvrage montrent que, dans le contexte actuel, les conventions collectives de branche, bien que déstabilisées, conservent un rôle essentiel dans la détermination des règles d'emploi. Les nouveaux enjeux touchant à la division et à l'organisation du travail appellent cependant une redéfinition de leur place et de leur articulation avec les autres niveaux de la négociation collective.



10, Place de la Joliette. BP 176 13474 Marseille Cedex 02
Tél : (16) 91 13 28 28 Fax : (16) 91 13 28 80

Diffusion :
La Documentation Française
29, quai Voltaire - 75340 Paris Cedex 07
Tél : (1) 40 15 70 00 Télex : DOCFRANC 204 826



Prix : 180 F

ISSN : 0767 - 616
ISBN : 2 - 11 - 087903 - 3