

COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER
HAUTE AUTORITE

**L'évolution de la négociation collective
dans les industries de la communauté
1953 - 1963**

par

GINO GIUGNI

Professeur de droit du travail à l'université de Bari

Luxembourg, juin 1967

COMMUNAUTE EUROPEENNE DU CHARBON ET DE L'ACIER

HAUTE AUTORITE

**L'évolution de la négociation collective
dans les industries de la communauté
1953 - 1963**

par

GINO GIUGNI

Professeur de droit du travail à l'université de Bari

Luxembourg, juin 1967

TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS

Page III

INTRODUCTION

- 1) Le système de négociation " 1
- 2) Les différences institutionnelles
- le cadre légal " 9
- 3) Le rôle de l'Etat dans la négociation
collective " 15
- 4) Les types de conventions collectives " 36

CHAPITRE 1er - Industrie sidérurgique: L'évolution des différents types de conventions collectives

- 1) Les organes de négociation " 46
- 2) La négociation interprofessionnelle " 58
- 3) La négociation par branche d'industrie
a) la sidérurgie en tant qu'unité de
négociation " 67
- 4) b) les catégories professionnelles dans
les unités de négociation " 74
- 5) c) les conventions nationales " 76
- 6) d) les conventions de zone " 92
- 7) La négociation d'entreprise " 108

CHAPITRE 2ème - Industrie sidérurgique: L'évolution du contenu de la négociation

- 1) Avant-propos " 141
- 2) Clauses sur l'organisation de l'activité
conventionnelle " 143
- 3) L'"administration" de la convention
collective " 145
- 4) Clauses garantissant l'activité
syndicale " 155
- 5) Règlement autonome des conflits
collectifs " 160

6) Les conditions normatives - les thèmes centraux de la négociation	page	168
CHAPITRE 3è - Industries du charbon et du fer - L'évolution des différents types de conventions		
1) Avant-propos	"	191
2) Les régimes réglementaires et les interventions protectionnistes	"	194
3) Les organes de négociation	"	203
4) La négociation nationale	"	206
5) La négociation de zone	"	218
6) La négociation d'entreprise	"	224
CHAPITRE 4è - Industries du charbon et du fer - L'évolution du contenu de la négociation		
1) Clauses sur l'organisation de l'activité conventionnelle	"	229
2) L'"administration" de la convention collective	"	230
3) Clauses garantissant la liberté syndicale	"	235
4) Le règlement autonome des conflits collectifs	"	239
5) Les conditions normatives - les thèmes centraux de la négociation	"	241
CONCLUSION	"	255

AVANT PROPOS

L'importance du thème de la présente recherche résulte du rôle reconnu de plus en plus dans les pays de la Communauté à l'institution de la convention collective : expression d'un régime économique et social qui laisse aux partenaires de la vie professionnelle, généralement aux associations professionnelles des employeurs et des travailleurs, le soin de fixer les conditions de travail.

Les formes et le contenu des conventions collectives sont aussi variés dans les différents pays que leurs niveaux de négociation, leur domaine d'application, leurs fondements et leurs effets juridiques. Il apparaît fréquemment que cet instrument important des relations collectives entre employeurs et travailleurs n'a pas encore trouvé sa vraie place en tant qu'institution bien déterminée dans les différents Etats membres de la Communauté. La juxtaposition d'éléments de droit public et de droit privé, qui caractérise la convention collective, mais aussi certains aspects traditionnels et idéologiques en rendent difficile son intégration. Ainsi, la convention collective partage le destin d'autres phénomènes de la vie professionnelle moderne, qui se trouvent en pleine évolution.

Encore convient-il de préciser, en ce qui concerne ce travail, qu'il ne s'agit pas d'une étude de droit comparé (1). Les questions juridiques n'y sont traitées que dans la mesure nécessaire à la compréhension de l'étude. De même, les domaines étroitement liés au sujet, ayant avec lui de très nombreux points communs, comme, par exemple, les conflits du travail, le régime des organisations

(1) Etude à paraître à une date ultérieure dans la "Collection du droit du travail", éditée par le Service des publications des Communautés européennes.

professionnelles, la représentation des travailleurs dans l'entreprise ou l'arbitrage des conflits collectifs ont été laissés de côté ou n'ont été qu'effleurés. Ces thèmes font l'objet d'études séparées, publiées dans la collection du droit du travail éditée par la C.E.C.A. (2).

Dans la présente étude, il s'agit essentiellement de délimiter, entre le pouvoir législatif d'une part, et les droits de décision de l'employeur d'autre part, la marge dont disposent les partenaires sociaux pour conclure des accords collectifs dans les industries du charbon et de l'acier. Montrer les tendances de cette évolution - limitée aux industries de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, et à une période d'environ douze ans (1953-1965) - tel est l'objet de cette recherche. On a donc essayé en l'occurrence de faire ressortir les différences actuelles de pays à pays, mais en même temps de dégager les très nombreux points communs.

La Haute Autorité a demandé au Professeur G. GIUGNI de se charger de ce travail difficile et laborieux. Sa synthèse se fonde sur six rapports nationaux, élaborés par Messieurs :

le Dr. MARKMANN pour la république fédérale d'Allemagne,
le Pr. LAGASSE pour la Belgique,
le Pr. SELLIER pour la France,
le Pr. GIUGNI pour l'Italie,
A. WEIS pour le Luxembourg,
le Dr. PELS pour les Pays-Bas.

Nous ne voudrions pas manquer d'adresser ici aux experts nos remerciements pour leurs travaux remarquables et fructueux au service de la Communauté.

(2) "Grève et lock-out", déjà paru. "Le régime juridique des organisations professionnelles dans les pays membres de la C.E.C.A.", à paraître prochainement. "La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la C.E.C.A." déjà paru. "La prévention et le règlement des conflits collectifs du travail", en préparation.

INTRODUCTION

=====

1. LE SYSTEME DE NEGOCIATION

Selon une récente doctrine ⁽¹⁾, la négociation collective peut être considérée comme un système organique, une notion de référence à laquelle peuvent se rattacher tous les rapports contractuels intégrés et coordonnés entre eux dans un cadre défini, et non comme une simple succession de conventions.

Ce phénomène d'intégration peut s'opérer à une échelle plus ou moins grande: nation, secteur (branche d'industrie), entreprise, selon le degré d'autonomie qu'une unité ou un cadre de négociation donné présente par rapport aux autres. Le critère d'identification ne peut, de toute façon, être considéré comme absolu, étant donné qu, surtout à l'échelon national, existent toujours entre divers "systèmes" des rapports d'interdépendance.

Par conséquent, l'étude internationale comparée de systèmes de négociation "de secteur" et de leur évolution doit considérer spécialement, d'une part, que chacun d'eux est différemment, mais toujours intensément conditionné par la structure globale des relations industrielles dans le cadre national, et, d'autre part, que des éléments d'uniformité, que la comparaison a pour but de mettre en relief, apparaissent entre les branches de même matière appartenant aux divers systèmes nationaux.

(1) Dunlop, Industrial Relations Systems - New York, 1958.

Aussi, apparaît comme absolument indispensable, au préalable, un examen approfondi, destiné premièrement à mettre en relief le degré d'"intégration" du système conventionnel étudié dans les systèmes nationaux respectifs et, en second lieu, à dégager les différences de fond des divers cadres institutionnels, qui entrent également, bien qu'à un degré moindre, dans le domaine de notre recherche.

En ce qui concerne le premier point, on peut affirmer purement et simplement, comme le confirmera largement la présente étude, que l'"intégration" des systèmes conventionnels respectifs dans chacun des systèmes nationaux de relations industrielles est très importante. Cela résulte d'une manière évidente de l'affinité notable qui existe entre les structures conventionnelles des diverses branches d'industrie et de l'économie en général, des fréquents rapports d'imitation entre elles et de l'existence des formes centralisées de négociation avec leur inévitable effet uniformisant. D'ailleurs, la comparaison avec des pays tels que les Etats-Unis d'Amérique et la Grande-Bretagne est particulièrement instructive. En effet, dans ces deux Etats, chaque secteur de négociation a tendance à rester replié sur lui-même. Par contre, en Europe occidentale, les développements conventionnels de la sidérurgie et des mines, de l'industrie textile et de la chimie, du bâtiment ou du commerce présentent, à l'intérieur de chacun des pays beaucoup plus de points de similitude qu'il n'en existe entre les mêmes dans divers pays. Cette dernière constatation peut par ailleurs expliquer partiellement le nombre important, dans les premiers pays cités, d'études de secteur tant sur l'organisation syndicale que sur la négociation.

Il faut, bien entendu, considérer que toute affirmation dans ce domaine revêt un caractère de vérité relative. Cela paraît indiscutable si l'on examine le rôle qu'a joué et que joue, dans l'histoire syndicale de chaque pays, le syndicalisme idéologique ou en tout cas d'origine idéologique. En effet, ce dernier, pour des raisons qui paraissent assez évidentes, constitue un des principaux facteurs d'"intégration". Par contre, dans des pays comme l'Allemagne, où l'organisation des travailleurs est de plus en plus délibérément encline à éliminer tout "credo" finaliste, apparaît inversement, une tendance significative à la différenciation entre les diverses branches de l'économie et leurs systèmes conventionnels. Les différences de tendance apparaissent sur le plan "vertical", où elles se traduisent par une différenciation croissante de secteur, plutôt que sur une ligne "horizontal" affectant toutes les organisations de secteur et entraînant, à la limite, une pluralité d'organisations. Les différences d'orientation entre le syndicalisme du bâtiment, celui des industries mécaniques et celui de la chimie, apparu récemment dans un certain pays (1), ont peu de ressemblance avec ce qui se passe dans d'autres pays, où la diversité d'orientation dans la politique conventionnelle s'exprime quasi exclusivement au sommet, dans les oppositions entre confédérations,

(1) Voir J. PARODI, "Les doctrines économiques socialistes et l'action syndicale dans le mouvement ouvrier allemand d'aujourd'hui" in : Sociologie du travail, 1964.

lesquelles toutefois tentent d'unifier la politique des diverses organisations agissant dans leur sein. Il s'ensuit que ces différences d'orientation ont obligatoirement une influence sur les structures de la négociation proprement dite.

Le second point, sur lequel l'attention a déjà été attirée, concerne les différences institutionnelles qui forment le cadre de chacune des structures conventionnelles. Ces différences sont très marquées et revêtent divers aspects : réglementation légale du syndicat, de la négociation, des conflits du travail, partage des compétences entre la loi et la convention collective, attributions et pouvoirs des organismes publics, typologie et idéologies des organisations syndicales avec leurs différents modes d'organisation, et enfin structure globale du système économique, avec ses diverses caractéristiques, du dirigisme des Pays-Bas (jusqu'en 1963) à la large autonomie conventionnelle propre à l'Allemagne occidentale.

Certains de ces aspects nécessitent un examen synthétique plus minutieux ayant pour but de vérifier au préalable la consistance effective des différences qui s'en dégagent. De telle sorte il sera possible d'établir les limites et le sens de la comparaison, laquelle pourra ou bien révéler une tendance à l'uniformisation, ou bien se réduire à un tableau critique de situations différentes sans signe évolutif. Dans cette optique, une première tentative de synthèse desdites différences institutionnelles peut être effectuée - en tenant compte des aspects formels - à l'aide du critère suivant

(une observation plus analytique précisera la valeur approximative et relative de cette classification) :

- I. Pays où l'Etat a un pouvoir de contrôle étendu sur le contenu de la négociation collective en raison d'une politique nationale des salaires. Parmi les pays considérés, seuls les Pays-Bas jusqu'en 1963 peuvent être inclus dans ce groupe.

- II. Pays à libre détermination conventionnelle du salaire et des conditions de travail, mais avec intense participation de la puissance publique, qui dans une certaine mesure, limite l'autonomie conventionnelle ou s'y substitue. La France en est l'exemple-type. Certes, dans ce pays, la période de véritable dirigisme s'est terminée en 1950. Il n'en reste pas moins que les interventions de l'Etat dans le domaine des relations professionnelles sont régulières, ce qui a évidemment pour conséquence d'amenuiser l'influence de la négociation, malgré (et c'est ce qui constitue la différence avec le cas précédent) l'importante liberté de contenu qui lui est reconnue.

- III. Enfin, il existe, dans les autres pays, des régimes où l'autonomie contractuelle l'emporte indiscutablement sur l'influence publique. Cette caractéristique se retrouve et présente une efficacité de plus en plus grande : en Italie d'abord, mais avec des interventions étatiques qui rappellent l'"exemple" français, au Luxembourg et en Belgique ensuite, en dépit, en ce qui concerne ce dernier pays, de certains aspects qui pourraient laisser supposer à un observateur superficiel l'existence d'une autonomie collective sous tutelle, et enfin,

en Allemagne, où l'on est en présence de rapports collectifs largement autonomes et bien articulés, se rapprochant ainsi davantage de l'expérience classique du "collective bargaining" anglo-saxon.

La classification ci-dessus envisagée doit, en tout état de cause, être employée avec précautions. Son utilisation, en polarisant les différences, pourrait avoir pour effet de cacher des similitudes qui, tout compte fait, apparaissent ensuite beaucoup plus nombreuses qu'à première vue. Ainsi, d'une part, après examen attentif des procédures et de la pratique du système des Pays-Bas, on constate que ses caractéristiques d'autonomie légalement restreinte sont considérablement atténuées. En effet, les syndicats participent si activement à l'élaboration des directives gouvernementales, (1) que le dirigisme qui caractérise ce pays, d'autoritaire devient "concerté". Dès lors si l'on rappelle qu'en France les pouvoirs publics, par diverses formes d'intervention, ont marqué de leur empreinte la configuration des rapports de travail, que cette influence, importante actuellement, l'était probablement beaucoup plus sous la 3^e République, on peut conclure que le degré de "concertation" apparaît en définitive beaucoup plus limité dans ce pays qu'aux Pays-Bas.

(1) Voir LEVENBACH, Collective Bargaining and Government Wage Regulation in the NETHERLANDS (1953), 16 Modern Law Review, 457. L'auteur met vraiment en évidence le résultat de l'activité du collège des médiateurs (voir infra § 3), qui s'est traduite par une recrudescence de la négociation dans les secteurs où elle était peu pratiquée. Voir également KAHN-FREUND, Collective Labour Relations, Rapport général, in: Actes du II^e congrès international de Droit social, Bruxelles, 1958, Tome I, p. 211.

Autrement dit, après analyse des rapports réels durant la période ci-dessus considérée, la règle d'autonomie dans le domaine de la réglementation des relations professionnelles s'appliquerait peut être moins en France qu'aux Pays-Bas.

Par ailleurs, en Belgique, la gamme variée d'institutions publiques ou para-étatiques intervenant dans les secteurs examinés, ainsi que la fréquente immixtion du législateur en matière de travail ne diminuent pas l'importance des conventions collectives. En effet, ces institutions, comme l'intervention législative, produisent en réalité leurs effets sous l'impulsion de groupes organisés. Par contre, en Italie, l'absence apparente d'interventions publiques cache un vaste champ d'influences politiques, qui se réalisent soit au cours des fréquentes médiations (non régies par la loi) soit par la fonction d'orientation poursuivie par le gouvernement, en face duquel on trouve des syndicats dont le pouvoir conventionnel est restreint et le restera pendant longtemps encore. La confrontation entre l'Italie et la Belgique permet donc d'affirmer que l'apparente prédominance du "public" dans ce dernier pays est, en fait, moins importante que ne peut l'être en Italie l'ingérence plus profonde de l'autorité politique.

Enfin, l'examen de l'application d'une manière élaborée ou seulement embryonnaire d'une "politique des revenus" dans la quasi totalité des pays considérés permettra de mettre une dernière touche au tableau d'ensemble. Cette politique consiste, pour chaque gouvernement, à définir préalablement les limites de l'expansion et le mode de distribution du revenu national.

Une expérience de cette nature est partiellement réalisée en Belgique, compte tenu du système conventionnel de ce pays, et s'est traduite par l'accord de "programmation sociale" de 1960. Cet accord précise les directives de principe en vue d'établir la répartition la plus équitable des fruits du progrès économique. Partout ailleurs, des lignes directrices non impératives (sauf aux Pays-Bas) sont définies par des organes divers, ou tout simplement élaborées, en ce qui concerne les grandes options, par l'autorité gouvernementale. Les parties peuvent ou non les respecter, mais leur influence comme facteur externe du processus conventionnel ne peut être passée sous silence. Il s'agit d'un aspect qui a pris de l'importance vers la fin de la période considérée. Par conséquent, lors de l'étude des développements conventionnels de ces dix dernières années, il ne pourra lui être attribué plus de valeur qu'il n'en a en réalité. Toutefois, un enseignement doit être tiré de l'examen de cette période. Par opposition à l'assouplissement en cours, depuis 1960, des structures dirigistes des Pays-Bas, on constate dans les autres pays une nette tendance à tempérer la liberté de négociation, en raison de considérations prédéterminées, lesquelles à leur tour peuvent être le résultat de discussions conjointes, mais cette fois avec un troisième interlocuteur, c'est-à-dire avec le pouvoir politique: cela revient à dire que des systèmes inspirés de principes profondément différents (dirigisme d'un côté, négociation libre de l'autre), finissent par se rejoindre à mi-chemin, par un phénomène de rapprochement, qui dans une certaine mesure a déjà contribué à rendre plus floue cette classification adoptée comme terme de référence dans le présent paragraphe.

2. LES DIFFERENCES INSTITUTIONNELLES - LE CADRE LEGAL

Compte tenu de la réalité telle qu'elle a été interprétée ci-dessus, il convient maintenant d'approfondir, en vue d'une meilleure compréhension de l'étude qui suit, les caractéristiques générales et fondamentales de la négociation dans les différents pays.

En ce qui concerne tout d'abord le cadre légal de la négociation, on peut affirmer qu'exception faite (et seulement en partie) des Pays-Bas et de l'industrie française du charbon, dans tous les pays de la Communauté les institutions types de l'activité syndicale (associations et représentations d'entreprise, contrats, moyens propres de protection) présentent dans leur physionomie juridique un appréciable degré de similitude. La conclusion des conventions est confiée partout à des associations de droit privé, qu'il s'agisse d'associations assujetties à un statut général ou spécifique (France) (1), auxquelles le législateur peut imposer (France, Belgique) une condition de "représentativité", qui tend à refléter la réalité en matière de représentation des travailleurs, sans la modifier mais qui, dans certains cas (Belgique), a donné lieu dans son application à une série de conflits.

(1) Cette distinction est faite par DEHOVE, Droit et pratique des conventions collectives dans les six pays de la CEE, CEE (lit.), p. 14. Mais l'auteur souligne que des normes spéciales existent aussi aux Pays-Bas et en Allemagne, tout en reconnaissant, en conclusion, que le statut juridique des syndicats est en substance uniforme.

De même, l'existence ou l'absence d'une loi sur les conventions collectives (absence totale seulement en Italie et au Luxembourg; en Belgique, situation hybride : aucune codification, mais nombreuses dispositions éparses) n'a pas davantage d'influence sur les structures syndicales.

En effet, la loi peut avoir pour but d'individualiser les différents types de convention (France) ou de définir leur application, et cela de manière en fait sensiblement différente d'un pays à l'autre : en France et aux Pays-Bas l'application est obligatoire pour tous les travailleurs dépendants de l'employeur affilié à l'organisation signataire : en Allemagne l'application est obligatoire pour les adhérents des deux parties, avec quelques exceptions dans le sens indiqué ci-dessus; par contre, l'application "supplétive" pour les parties, affiliées ou non, constitue un aspect original de l'expérience belge (1). Toutefois, même l'énumération par la loi (c'est le cas de la loi française), des divers types de conventions, n'a pas empêché l'apparition, dans la pratique, d'autres formes de conventions, interprofessionnelles par exemple, au sujet desquelles la loi est muette; elle n'a pas empêché non plus

(1) Dans le même ordre d'idée : DEHOVE "op. cit. page 119, qui traite magistralement d'une "résorption de fait des différences de droit". Voir aussi, pour plus amples renseignements sur la législation en vigueur dans les six pays : CECA, Les sources du droit du travail (série Eurolibri) 1962.

que des types de convention, tels que les accords d'entreprise dits d'intéressement ou de productivité ne se rencontrent pas dans la pratique. D'autre part, les différences pourtant importantes concernant les effets de la convention n'ont affecté que marginalement les structures de la négociation étant donné qu'en fait, elles n'intéressent ni les modalités ni les conditions du développement de l'autonomie conventionnelle, sauf dans quelques cas et toujours marginalement ⁽¹⁾. De même, le problème de l'application étendue ou erga omnes, de la convention collective, ne semble avoir qu'un intérêt très secondaire par rapport aux aspects considérés ici. Dans tous les pays cette extension est prévue comme un événement possible, généralement issu d'un acte de l'exécutif (en Italie ce phénomène n'a été vrai que pour les conventions signées jusqu'en 1959). Mais il ne peut être nié que l'extension, considérée comme nécessaire pour permettre aux syndicats d'accroître leur influence, n'intéresse en réalité que les industries ayant un faible pourcentage de syndiqués, ou celles géographiquement dispersées, ou de faibles dimensions: toutes conditions qui ne sont certainement pas de celles dont il est question dans la présente étude. La preuve en est que les conventions en question n'ont obtenu qu'en de

(1) Naturellement quelques aspects ne peuvent être passés sous silence. Ainsi, par exemple, le fait que la loi française ait rendu obligatoire la convention pour tous les salariés de l'entreprise, a très certainement favorisé la pratique de l'abstention de quelques syndicats aux négociations et à leur aboutissement.

très rares cas le bénéfice de l'extension (1). Enfin, il convient de signaler que la revendication très discutée des syndicats ouvriers belges, consistant à inclure dans les conventions des clauses de types divers concernant les "avantages réservés" aux seuls syndiqués, constitue l'indice d'un véritable renversement de tendance, contrastant ainsi singulièrement avec un phénomène traditionnel du mouvement syndical en Europe continentale, c'est-à-dire celui de la généralisation des effets des conventions collectives. Des tentatives analogues faites en Allemagne dans les industries considérées n'ont pas abouti, mais indiquent en tout cas une tendance.

L'action d'organes publics chargés de la conciliation ou de l'arbitrage peut en revanche avoir plus d'influence sur l'évolution de la négociation que la stricte application de la convention collective. Toutefois, à ce propos, on peut affirmer sans risque d'erreur que, dans de nombreux cas, les systèmes étudiés présentent une discordance importante entre la législation et la réalité effective. L'exemple de la France dans ce domaine est significatif. En effet la médiation des pouvoirs publics en matière de conciliation et d'arbitrage y est régie par des textes clairs et précis, mais dans la pratique les résultats obtenus sont insignifiants (2). En Allemagne l'intervention publique au titre de la médiation est loin d'avoir la portée des procédures conventionnelles prévues à cet effet. De même, au Luxembourg, l'Office national de conciliation a été créé pour constituer une pièce maîtresse dans le système de négociation, le législateur ayant expressé-

(1) La rareté de l'extension même dans les autres branches de l'économie est d'ailleurs attestée par DEHOVE, op. cit. p. 66; elle est en général plus fréquente en Belgique. Pour les industries considérées, elle est en tout cas rare, l'exception la plus importante étant constituée par les conventions de la métallurgie néerlandaise. Mais il y a lieu de tenir compte de la particularité du système institutionnel de ce pays.

(2) Voir SELLIER - Stratégie de la lutte sociale, 1961, plus amples renseignements chez DEHOVE "op. cit.", passim.

ment prévu l'application impérative des contrats signés devant cet organisme. Mais en pratique le rôle de cet organe de conciliation s'est réduit. Il a de simples fonctions d'intermédiaire entre les parties; au surplus la jurisprudence reconnaît la même valeur aux conventions signées sans l'intervention de l'office qu'à celles qui l'ont obtenue. Par contre, là où la fonction de conciliation est ignorée du législateur, comme en Italie, on peut noter de fréquentes interventions, dont la légitimité résulte de la volonté réciproque des parties ou, plus simplement, de la valeur politique inhérente à la volonté d'intervention du gouvernement.

On peut formuler des observations analogues en matière de grève (1). Réservant encore une fois le cas des Pays-Bas (où de toute façon les plus importantes limitations légales sont tout à fait secondaires par rapport à la limitation spontanée opérée par les organisations des travailleurs), on peut dire que la grève est assujettie à des limitations de portée variable, même dans le cadre d'une grande liberté; mais il serait certainement erroné de croire qu'une corrélation existe entre les variations du pouvoir conventionnel des organisations et l'importance des limites légales de la grève. En effet, des facteurs de tout autre nature déterminent ces variations, et leur influence est de très loin supérieure à celle résultant de la réglementation du droit de grève. Il apparaît presque à l'évidence que la négociation syndicale constitue un aspect de la réalité juridique sociale qui se développe, en grande partie, pratiquement à l'écart du champ d'influence du système légal;

(1) Renseignements plus complets à ce sujet dans: CECA, La grève et le lock-out (Le droit du travail dans la Communauté, volume V), Luxembourg, 1961.

quand elle ne se trouve pas véritablement en contradiction avec ce dernier, auquel cas l'on note soit des distorsions au niveau de l'application des règles soit à la limite, leur paralysie totale.

Il convient enfin de constater, que dans tous les pays étudiés la représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise présente un appréciable degré de similitude. C'est ainsi que même les travailleurs non syndiqués participent à la formation d'organismes élus agissant au sein de l'entreprise, qu'ils aient été prévus par la loi ou par la convention collective (Italie), encore que dans certains pays (Belgique et Pays-Bas, par exemple), seuls les syndiqués puissent être élus. La représentation dans l'entreprise, comme on le sait (1), peut avoir une fonction revendicatrice ou jouer le rôle d'un instrument de collaboration entre la direction et le personnel. Au surplus, dans les industries allemandes du charbon et de l'acier, la loi de cogestion de 1951 a reconnu au personnel le plus large droit de participation. L'existence et les fonctions attribuées à ces délégations peuvent entraîner, et il en sera fait mention en cas de besoin, un délicat problème de concurrence avec les syndicats sur le plan de la négociation d'entreprise. En résumé, quoi qu'il en soit, on peut affirmer sans risque d'erreur que ces organes d'entreprise n'ont pas empêché le syndicat de maintenir presque intacts, en droit ou en fait, ses prérogatives de représentant du personnel, en jouant, dans l'hypothèse la moins bonne pour lui, un rôle de conseiller ou de guide de ces organes.

Enfin, il faut souligner le très grand intérêt que présente

(1) Voir CECA, La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le Droit des pays membres de la CECA, Luxembourg, 1958. Introd.

l'attribution aux travailleurs de fonctions de participation à la vie de l'entreprise.

Cette participation n'a en aucun cas diminué la poussée revendicatrice, bien au contraire, elle l'a quelquefois accrue dans la mesure où elle a démontré la nécessité d'un dialogue constant entre les deux parties. Ce phénomène s'est produit même lorsque, comme en France, ces fonctions de participation se sont traduites par quelques résultats positifs. Autrement dit, cette "collaboration" non seulement n'a pas constitué une alternative à la négociation, mais elle n'a exercé qu'une influence minime sur son évolution.

3. LE ROLE DE L'ETAT DANS LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La législation régissant les institutions types de l'autonomie collective est loin d'épuiser tous les aspects de l'intervention de l'Etat dans les relations industrielles. Bien au contraire, si l'on examine la question sous un angle plus large, on voit que cette intervention de l'Etat varie considérablement (comme on l'a noté dans le § 1 ci-dessus) et se présente sous des formes qui ne concordent pas toujours avec celles découlant des structures légales. C'est dans cette perspective plus vaste qu'on aperçoit le mieux les rapports d'assujettissement existant, dans un sens ou dans l'autre, entre l'action des pouvoirs publics et celle de la négociation.

Il faut le répéter, c'est aux Pays-Bas que les interventions publiques sont les plus nombreuses. Le système dirigiste instauré dans ce pays dans le climat de reconstruction qui a été celui de l'après-guerre a toutefois subi une évolution marquée et a été, en tout cas, accompagné depuis le début d'une participation sans cesse plus active des forces syndicales. L'évolution du système, visiblement orientée vers une diminution

graduelle des éléments de dirigisme, est généralement décomposée en trois périodes, qu'il convient d'examiner. Pour plus de clarté, on indiquera d'abord les institutions autour desquelles a évolué le système, et qui sont les suivantes :

1. Le Collège des conciliateurs d'Etat (College van Rijksbemiddelaars) composé de personnalités indépendantes et investi, jusqu'en 1963, du pouvoir d'approuver les conventions collectives, ainsi que de déterminer directement les conditions de travail, soit à la requête des organisations syndicales, soit de sa propre initiative. Ces pouvoirs étaient exercés dans le cadre des directives générales en matière de politique des salaires fixés par le gouvernement : le Collège était ainsi amené à agir, soit surtout comme organisme de contrôle de la réglementation conventionnelle des conditions de travail, afin qu'elle se maintienne rigoureusement dans les limites prévues par la politique nationale des salaires, soit, mais plus rarement, comme organe chargé de prendre des décisions en cas de carence ou d'échec de la négociation.

Depuis 1963, le pouvoir d'approbation est dévolu à la Fondation du travail (voir infra). Mais à défaut d'accord au sein de cette fondation, le recours à la décision du Collège est encore possible. Il a aussi la faculté de demander à la Fondation un nouvel examen des conventions déjà approuvées, ou enfin de proposer au gouvernement l'annulation de ces dernières. En outre, le pouvoir réglementaire du Collège a été maintenu. Il peut être exercé à la demande des parties ou de la Fondation du travail. En bref, le contrôle, au lieu d'être exercé sous forme d'appro-

bation de chaque acte, s'effectue actuellement grâce à la possibilité laissée au Collège de s'opposer aux conventions qui à son avis ne sont pas conformes à la politique nationale des salaires (1).

2. La Fondation du travail (Stichting van de Arbeid).

C'est un organisme paritaire institué sur la base d'accords mutuels entre les représentants respectifs des confédérations de travailleurs et d'employeurs. Il constitue l'aspect le plus original de l'expérience néerlandaise. Cette dernière a commencé tout de suite après la guerre. Elle a institutionnalisé la volonté des deux parties de coopérer dans un climat économique-social particulier. Elle a été également le plus efficace soutien de la politique nationale des salaires, dont l'élaboration, d'ailleurs, a été quasi entièrement son oeuvre. Jusqu'en 1963, la loi était limitée à octroyer à cette institution des attributions consultatives, tant auprès du gouvernement que du Collège des conciliateurs. Ce dernier était, en effet, tenu de recueillir l'avis de la Fondation sur le contenu des conventions collectives. C'est pourquoi son influence s'est trouvée accrue par rapport à celle prévue par les textes législatifs. Enfin, depuis 1963, le pouvoir d'approuver les conventions collectives lui a été conféré, ce qui consacrait officiellement le rôle essentiel de la Fondation.

(1) Les pouvoirs précédemment attribués par la loi peuvent être rétablis dans les cas de nécessité à l'occasion desquels le gouvernement est habilité à décréter la "pause des salaires".

3. Le Conseil économique et social (Sociaal-Economische Raad) est un organisme tripartite appartenant à la catégorie des "conseils économiques et sociaux" consultatifs prévus et régis par les constitutions de nombreux pays européens. Il est investi non seulement de fonctions consultatives vis-à-vis du gouvernement, mais aussi d'attributions normatives dans le domaine économique en ce qui concerne la réalisation d'organes de droit public tel que les "produkt- en bedrijfschappen" (1). Dans le cadre de sa fonction consultative, le Conseil économique et social exerce une influence notable sur la politique conventionnelle des salaires, puisqu'il procède périodiquement à des analyses de la situation économique nationale et aux prévisions à court terme. Institué en 1950, il a semblé même, en un premier temps, qu'il dût absorber une grande partie des compétences de la Fondation du travail. Selon les accords passés conformément à la nature des deux institutions, le Conseil économique et social se borne toutefois à formuler des avis sur des problèmes spécifiques (y compris la politique conventionnelle des salaires, notamment du point de vue institutionnel), tandis que la Fondation du travail s'occupe plus particulièrement de la politique quotidienne des salaires (contrôle des conventions collectives, compensations pour des contributions déterminées à la sécurité sociale, etc.).

Pour ce qui est en particulier des fonctions consultatives concernant différents problèmes socio-économiques de caractère général, il faut souligner que le gouvernement est tenu à demander au Conseil un avis pour tous ceux qui ont une certaine importance. Par conséquent, le Conseil est investi d'une importante fonction consultative en matière de problèmes généraux de cet ordre, telles que : la situation économique du pays, la politique salariale générale, les assurances sociales, la législation du travail, etc.

(1) Voir page 21.

Les avis du Conseil peuvent refléter non seulement des opinions unanimes, mais aussi celles émanant d'une majorité ou d'une minorité. Le fait que tous les avis sont publiés et que le gouvernement est libre de donner suite ou non à ceux-ci présente un intérêt considérable. D'importantes projets de loi soumis à l'examen du parlement sont, dans la plupart des cas, conformes aux avis en question. Cela implique que le Conseil occupe une position totalement indépendante vis-à-vis du gouvernement et du parlement.

En ce qui concerne la politique sociale en général, le Conseil économique et social transmet tous les six mois au gouvernement un rapport contenant des jugements et des analyses sur la situation économique nationale, ainsi que des indications sur l'évolution prévue de la hausse des coûts de la main-d'oeuvre pour l'année suivante; les conventions collectives devraient, dans la mesure du possible, s'appuyer sur ces directives. Dans le cadre de la consultation entre Fondation du travail et gouvernement, ayant pour objet la détermination de directives générales en matière d'augmentations éventuelles des coûts de la main-d'oeuvre résultant d'améliorations apportées aux conventions collectives, ces avis ont un poids considérable.

L'évolution du système a eu lieu, comme nous l'avons dit au début, en trois phases bien distinctes. La période "indifférenciée" des salaires (1945-1959) peut se diviser d'abord en une phase de politique des salaires plus rigide jusqu'en 1954 (système des augmentations de salaire générales), puis en une phase suivante plus différenciée. Même dans le cadre des augmentations de salaire générales, la "différenciation" était possible étant donné que l'augmentation autorisée équivalait toujours à un maximum.

Au début, le paramètre du coût de la vie (mouvement des prix) constituait un élément important; ensuite, il s'est surtout agi de consentir des augmentations ne modifiant pas la répartition du revenu national. Abstraction faite du système de la formation des salaires, il faut remarquer, toutefois, qu'en politique salariale, le plein emploi et la tension du marché du travail exercent une influence considérable sur les augmentations de salaire, de sorte qu'elles atteignent ou dépassent les marges admissibles.

La fixation différenciée des salaires (1959-1963) se développe sous le signe d'une plus large autonomie, sollicitée avec insistance par les syndicats des deux partenaires sociaux, et admise à partir de 1959 sur la base d'un paramètre de référence constitué par le rapport productivité-coût du travail par branche d'industrie et par entreprise. Le but de cette méthode est d'essayer d'éliminer les effets négatifs de l'uniformité des augmentations de salaire. Mais cette fois encore, le résultat n'est pas celui qui était attendu : en effet, les augmentations tendent à s'aligner toutes sur une base uniforme et relativement élevée, à tel point qu'apparaît un risque sérieux d'inflation. C'est d'ailleurs à ce point que se produit une tension considérable entre les différentes institutions chargées d'élaborer la politique des salaires tandis que grandit, tant chez les travailleurs que chez les employeurs, l'impatience devant les restrictions imposées à

l'autonomie conventionnelle. Autrement dit, la nouvelle politique inaugurée en 1959 encourage les parties à utiliser des formes de négociation libre, mais en fin de compte se révèle incapable de contenir dans des limites raisonnables l'impulsion ainsi provoquée. La libéralisation du système, réclamée désormais par tous, se trouve amplifiée, sans pouvoir se réaliser complètement grâce aux innovations promulguées en 1963, et dont il a été déjà question.

Les conseils d'industrie, dont il a été donné un rapide aperçu, constituent un élément non négligeable du système, en raison de leur importance évidente dans une étude de secteur. Un plus ample développement pourra et devra leur être consacré en temps opportun; pour le moment il suffit de remarquer que la situation existante est très hétérogène, dès lors qu'elle résulte de deux orientations parallèles mais différentes. La première, comme on l'a vu, se traduit par un choix politique délibéré et ayant pour but la création d'une organisation publique de l'économie axée, dans chaque branche d'industrie, sur des conseils paritaires (Bedrijfslichamen), investis d'importants pouvoirs normatifs et dotés de présidents désignés par le gouvernement. En réalité, ces conseils ne sont installés que dans peu de branches de la production et, presque toujours, dans des secteurs à faible pourcentage de syndicalisation ou à forte dispersion industrielle, auxquels s'ajoute dès 1945 l'industrie minière (qui d'ailleurs est assujettie à une

réglementation particulière également dans d'autres pays). C'est seulement à ce dernier conseil qu'ont été dévolus des pouvoirs normatifs, contrôlés par les ministères compétents, en matière de salaires et de conditions de travail. Toutefois, il importe de retenir que l'activité de cet organe n'a nullement entamé le principe conventionnel. En effet, toutes les délibérations, en apparence unilatérales, sont en réalité le résultat d'une négociation intense entre les parties syndicales représentées dans ce collège.

A côté de ces formes d'organisation publique, il existe également aux Pays-Bas de nombreux collèges paritaires d'origine conventionnelle, mis en place dans les divers secteurs de la production. Ces organismes ne présentent pas de caractéristiques substantielles différentes de celles des premiers cités. Le plus important est celui de l'industrie des métaux, auquel sont confiés, comme nous verrons, de vastes attributions d'initiative conventionnelles, d'intervention dans les conflits, d'approbation de négociations complémentaires ou dérogatoires sur le plan local ou au niveau de l'entreprise.

L'expérience néerlandaise a été longuement étudiée en raison de son originalité et en vue de montrer qu'en tout état de cause l'ensemble des rapports de travail n'est pas dominé par une rigide logique dirigiste. Un examen approfondi montre que les caractéristiques hétéronomes du système sont en fait beaucoup plus atténuées qu'elles ne le paraissent à première vue. Dès lors, on peut conclure de l'examen du fonctionnement pratique des institutions que la Fondation du travail a toujours été la pièce maîtresse du système, si bien que l'élaboration

et l'application de la politique des salaires sont intervenues dans un équilibre précaire de rapports, de contacts et de tractations entre cet organe, le gouvernement et le Collège des conciliateurs : presque toujours ce dernier essayait d'obtenir et obtenait, avant de prendre ses décisions, l'avis préalable de la Fondation, c'est-à-dire pratiquement celle des organisations professionnelles. Quelque fois, et même assez souvent (1), le Collège s'est comporté comme un organe public auquel les parties syndicales laissaient la responsabilité de décisions impopulaires, mais dont elles reconnaissaient elles-mêmes le bien-fondé. Nous n'en voulons pour preuve que la pratique, toujours en usage dans l'industrie des métaux, consistant pour les parties à s'accorder sur les maxima des salaires, mais à les présenter comme fixés par décision du Collège, celle-ci étant simplement mentionnée au bas de la convention, sans être bien entendu paraphée par les parties.

Cette analyse de l'expérience néerlandaise a pour but d'en rétablir le sens véritable, compte tenu du rapport réel entre le droit et le fait. Quoi qu'il en soit, son originalité reste intacte. En effet, si la structure conventionnelle sous-jacente à la politique de restriction des salaires a pu se manifester avec autant de vigueur, c'est qu'il existait en puissance l'accord préalable sur les grandes lignes de cette politique, fait inconcevable dans les autres pays. Si l'on considère en définitive que tout facteur limitatif de l'économie collective se caractérise par une intervention de l'Etat

(1) PEN, The strange adventures of Dutch Wage Policy, in the British Journal of Industrial Relations, 1963, page 327.

traduisant une volonté distincte de celle des ~~organisations profes-~~ sionnelle ou en opposition avec elle, on peut admettre que ce facteur ait agi dans d'autres systèmes, plus particulièrement dans le système français, d'une manière beaucoup plus efficace qu'il ne l'a fait aux Pays-Bas.

C'est en France, en effet, que le large éventail des interventions publiques a mis au premier plan les institutions politiques comme facteur autonome déterminant dans l'évolution de la négociation collective. Cette influence du facteur public s'est manifestée de diverses manières. L'explication essentielle ne réside pas tellement dans une volonté délibérée d'intervention des pouvoirs publics. En effet, on peut affirmer, sans risques, que les gouvernements ont presque toujours été obligés d'assumer des responsabilités malgré eux et que si quelque chose les a poussés à agir, c'est presque certainement la faible capacité conventionnelle des organisations ouvrières, qui, doublée d'une généralisation des luttes syndicales, a freiné, quand elle n'a pas empêché, la formation d'un réel équilibre entre la puissance publique et l'autonomie collective. Au surplus, il faut considérer que l'intervention des gouvernements s'est traduite à plusieurs reprises par une pression politique exercée sur les parties syndicales afin que soit amorcé un processus normal de négociations. La "vague" conventionnelle de 1954-1955, qui, comme on le verra, constitua un tournant dans l'évolution des rapports industriels et qui se répercuta jusque dans la métallurgie et l'industrie minière, fut provoquée principalement par l'intense pression gouvernementale sur les partenaires sociaux. Mais les effets de cette pression s'émoussèrent

en même temps que retombait la "vague", de sorte que les rapports ne se normalisèrent pas sur un plan autonome, ce qui contribua, en dépit des intentions, à consolider la position des pouvoirs publics en leur qualité de troisième parentaire, opérant soit directement, soit à l'arrière-plan, en face d'une activité conventionnelle qui apparaissait incapable de trouver en elle-même sa force vive. C'est ainsi que les initiatives contractuelles les plus marquantes ont consisté à généraliser, au niveau de l'entreprise et même à l'échelon national ⁽¹⁾, les contrats collectifs types de la Régie Renault. A ce propos il faut noter que la généralisation légale de quelques innovations normatives de ce genre (troisième semaine de congés payés) est à son tour symptomatique d'un autre aspect caractéristique de l'expérience étudiée.

Si dans beaucoup de cas (on verra à ce sujet combien est significatif celui de la Belgique), la promulgation d'une loi ne peut être rien d'autre que l'aboutissement d'une initiative purement conventionnelle, formelle ou latente, l'alternative entre loi et convention n'étant plus alors qu'une question de forme, il est certain qu'en France l'abondante législation sur les relations du travail, encline à modifier le volumineux et instable Code du travail, a contribué à réduire le domaine de la négociation. Il ne faut pas, enfin, sous-estimer l'in-

(1) Voir la pénétrante analyse de REYNAUD, Les syndicats en France, Paris, 1963, p. 585.

fluence indirecte de l'Etat-employeur. Le très grand pouvoir conventionnel des organisations opérant dans les divers secteurs publics, la propension accentuée à la grève de ces catégories, la prolifération du type d'entreprise publique soumise à un régime non conventionnel et à une lourde tutelle ministérielle, ont même eu pour conséquence de renverser le rapport entre travailleurs publics et privés en faveur des premiers, comme d'ailleurs dans tous les pays industriellement avancés. La fonction de guide de l'autorité publique s'en est trouvée naturellement augmentée.

De toute façon, il est nécessaire de s'arrêter maintenant, à deux aspects particulièrement caractéristiques de l'expérience française, déjà tracée dans ses grandes lignes. Il s'agit de la situation de l'industrie charbonnière et du rôle dévolu à une institution : le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) dont la fonction actuelle est très différente des objectifs qui lui avaient été initialement assignés.

Le cas de l'industrie du charbon est digne d'intérêt naturellement parce qu'il est du ressort de la présente étude, mais aussi parce que pour la détermination des conditions de travail dans cette industrie, on voit se dessiner un mouvement pendulaire affectant l'importance respective de l'activité conventionnelle et du pouvoir réglementaire. Nationalisés en 1945, les charbonnages français (qui représentent 75 % du total des effectifs des industries minières) sont exclus du champ d'application de la loi de 1950 sur les conventions

collectives de travail. En conséquence, le régime qui s'y applique de plein droit est exclusivement d'origine réglementaire. Il en est de même aux Pays-Bas, comme on l'a vu. Si, dans ce cas on peut raisonnablement affirmer que la forme réglementaire, ou en tout cas unilatérale, n'est que l'épiphénomène d'une négociation sous-jacente, par contre, dans le cas français, on constate que les tentatives renouvelées dans le même sens ont souvent tourné court. Jusqu'en 1954, négociation et détermination par voie unilatérale se chevauchent. En 1954, en ce qui concerne la réglementation des conditions de travail, le principe de la négociation préalable est sanctionné par un protocole d'accord conclu avec les organisations des travailleurs. Mais dès 1957 la pratique de négociations bilatérales est en partie abandonnée. C'est le début d'une période caractérisée par la coexistence des deux principes opposés. Enfin, sur le déclin de la période étudiée, la méthode d'accords mutuels semble reprendre vigueur. Si, partout ailleurs, la vitalité de la négociation parvient à réagir contre la tendance à la réglementation unilatérale, dans le cas examiné, on est donc obligé de constater que les forces négatives qui sapent le système français des rapports conventionnels ont souvent abouti à un résultat exactement contraire.

Nous avons cependant tenu à garder pour la fin l'aspect le plus caractéristique de l'expérience française, à savoir le SMIG. Le salaire minimum garanti, applicable à toutes les catégories de travailleurs du secteur privé, existe beaucoup

de pays, mais en règle générale, cette fixation unilatérale des salaires ne s'est en aucune façon substituée à la négociation au point de la faire cesser ou de lui imposer de sévères limitations. Par contre, ce phénomène s'est produit en France. De 1950 à 1954, en face d'une économie soumise en permanence à une pression inflationniste, la négociation des salaires a été presque entièrement supplantée par la poussée des revendications en vue du réajustement du SMIG. Ce procédé servait de position de repli aux syndicats ouvriers, sûrs de recevoir un meilleur accueil des pouvoirs publics que des organisations patronales. D'ailleurs, à toute augmentation du minimum général, surtout dans une situation de plein emploi, ne pouvait que répondre un mouvement de réajustement des tarifs applicables aux diverses qualifications. Par conséquent, le résultat attendu, c'est-à-dire celui d'une hausse générale des minima salariaux ne manquait pas d'être obtenu. Après 1954, la situation se modifie en partie. L'analyse de cette évolution sera reprise en temps opportun, mais l'exposé ci-dessus peut déjà permettre de conclure que le système français dans son intégralité est resté gravement hypothéqué par un type anormal d'interventions publiques, surtout en matière de détermination des salaires, domaine par excellence de la négociation. En l'occurrence, le gouvernement s'est vu attribuer un rôle auquel il a maintes fois manifesté le vif désir de se soustraire, mais sans pouvoir y parvenir. Le jugement ci-dessus concerne surtout la première moitié de la décennie étudiée. Toutefois, si actuellement on note une recrudescence de l'activité conventionnelle autonome, il serait peut-être prématuré d'affirmer que cette évolution au cours des dernières années constitue un

véritable renversement de tendance

Si nous estimons opportun d'aborder maintenant le cas de l'Italie, c'est en raison du fait qu'à notre avis, il existe quelques points de similitude avec la situation ci-dessus examinée. L'Italie est un des rares pays où le législateur a mis à la disposition du gouvernement aussi peu de moyens d'intervention officielle dans le développement des rapports collectifs. Cependant, aucun syndicaliste, aucun employeur de ce pays n'ignore combien l'influence de l'autorité politique peut être importante. Le secteur plus particulièrement affecté est celui, très vaste, des sociétés à participation étatique, réellement prépondérantes dans les industries de la CEEA. On conçoit que ces entreprises, dont le propre est d'exploiter, sous une forme privée, des activités économiques publiques, soient on ne peut plus sensibles aux événements politiques et au jeu subtil d'intervention ou de pressions des pouvoirs publics. Ce raisonnement n'a pourtant toute sa valeur que dans la mesure où l'interventionnisme public ne trouve en face de lui qu'une faible activité conventionnelle des syndicats. C'est précisément la situation qui a prévalu jusqu'en 1960. Durant cette période, la négociation a été très sporadique. Les innovations qu'elle a instaurées n'ont été en grande partie que le résultat d'impulsions qui lui étaient étrangères (médiations gouvernementales, influence des comparaisons et des études réalisées par les organes communautaires sur la durée du travail et la parité des rémunérations,

innovations législatives sur des points particuliers, etc...)). Par ailleurs, depuis 1960, grâce à un meilleur équilibre entre la demande et l'offre de travail, le pouvoir des organisations des travailleurs se trouve brusquement accru. Il en résulte les mouvements revendicatifs de la période 1960-1963, qui modifient en profondeur la structure même de la négociation. Au surplus les revendications, contrairement à celles de la précédente période, expriment les aspirations profondes des travailleurs et sont soutenues par la puissance contractuelle des syndicats, sans oublier le point d'appui solide qu'elles trouvent dans l'équilibre politique de centre-gauche caractérisant cette époque. Autrement dit, le système a subi une mutation importante au seuil des années 60 et s'est acheminé vers une forme renforcée d'autonomie collective, avec diminution corrélative du rôle de l'Etat. Ce résultat est certainement dû au fait que ce dernier, privé d'instruments institutionnels spéciaux, a pu se réadapter plus aisément aux circonstances nouvelles.

C'est pourquoi le cas de l'Italie se situe à mi-chemin entre celui des deux pays déjà étudiés et celui des trois autres, dont le système présente des caractéristiques plus marquées d'autonomie. En définitive la situation de l'Italie paraît évoluer vers un alignement sur ces derniers pays. S'agissant de traiter leur cas, il faut tout de suite signaler,

à propos de la Belgique, que le haut degré d'intégration entre organes publics et structures conventionnelles, entre la loi et les actes d'autonomie, ne doit pas faire illusion. En effet, comme on l'a vu, conformément à une tendance également prononcée dans les proches Pays-Bas, dès la première après-guerre apparaît en Belgique un type "institutionnalisé" de relations collectives. Ce système est caractérisé par la création de "commissions paritaires" par branche d'industrie. Constituées d'abord sur la base d'accords mutuels, elles sont, dès 1945, réglementées par la loi. Leur nombre s'accroît nettement au cours de la décennie, ne serait-ce que par l'effet de cette consécration législative. En 1957, on en comptait environ quatre-vingt, créées, par arrêté royal, et dont la compétence s'étendait en général aux ouvriers ou aux employés (14 pour les employés seulement). Toutefois, à côté des commissions régies par la loi, dont la création résulte d'un arrêté royal, d'autres commissions issues de l'accord entre les parties n'ont pas manqué de se maintenir et de se développer. En vérité, tant les unes que les autres avec leurs faibles différences de structure (1), et bien que

(1) La présidence des commissions instituées par arrêté est confiée à un représentant de l'administration publique. Il en est de même pour les commissions d'origine conventionnelle, qui sont souvent présidées par des fonctionnaires, la liberté de structure et de procédure dans ce cas, bien entendu, étant sauvegardée. Il est utile de rappeler que la loi elle-même impose la règle de l'unanimité, ce qui en pratique favorise la négociation.

Toutefois certaines dispositions légales, en prévoyant le renvoi à la décision des commissions, ont établi la règle de la majorité qualifiée dans certains cas et notamment pour des matières d'intérêt public (sécurité sociale, règlement des conflits de travail, etc. ...)

les secondes aient des pouvoirs moins étendus, ont la même fonction essentielle, qui est d'offrir un cadre aux relations conventionnelles. Si ces dernières se déroulent tant au sein des commissions qu'en dehors d'elles, si par l'effet d'une méthode entièrement empirique, elles progressent alternativement, en partie sous l'égide des organes institutionnels, en partie par des contacts conventionnels directs, ce n'est pas pour diversifier à tout prix le cadre des négociations, mais plutôt pour lui donner, selon le cas, la dimension qui convient.

Du reste, dans beaucoup de branches d'industrie (et, parmi elles, la sidérurgie) il est facile de s'apercevoir qu'une tendance croissante donne la préférence aux négociations directes, en dehors de la commission paritaire (1). Cette attitude pourrait être interprétée comme le résultat d'un effacement de la commission, après accomplissement de sa mission consistant à régulariser les rapports entre parties. De plus on peut noter que ce modèle de relations institutionnalisées, très comparable à celui des bargaining machineries anglaises (2), a un lien direct avec une autre caractéristique que le système conventionnel belge partage - et pour cause - avec l'expérience britannique, à savoir la permanence du processus conventionnel,

(1) Dans ce sens; DEHOVE, "op.cit," p. 28.

(2) Cette analogie est affirmée par KAHN-FREUND, Collective Labour Relations, cit., p. 233.

qui se traduit par une série d'accords en chaîne, concernant uniquement des problèmes particuliers, sans apparente coordination organique.

Cette vocation marquée du syndicalisme belge pour la négociation et le pragmatisme se retrouve également dans d'autres aspects aussi riches en signification. On peut tout d'abord constater à nouveau, à propos des commissions paritaires, que la volonté des parties représentées peut s'y exprimer par la conclusion de conventions proprement dites, ou bien (et c'est le cas des industries minières) par des "décisions" collectives. Mais dans cette dernière hypothèse, la négociation est encore le véritable substratum des décisions, qui ne sont pas autre chose que le fruit de pourparlers entre parties opposées. La seconde remarque concerne l'absence totale, en Belgique, d'opposition de principe entre la négociation et la législation. Particulièrement abondante, la législation sur les conditions de travail n'est elle-même, dans la majorité des cas, que l'aboutissement des négociations entre parties. En conséquence, le domaine de la négociation collective n'est restreint qu'en apparence seulement; à tel point qu'on peut même observer un phénomène inverse, mis en lumière, d'une part, par la fréquence avec laquelle la loi renvoie, à titre complémentaire, aux conventions ou aux décisions des commissions paritaires, et surtout, d'autre part, par le fait que la loi attribue à ces organismes autonomes (et c'est en cela que l'expérience belge présente un caractère presque unique) des fonctions de règlement des conflits, qui partout ailleurs sont habituellement confiées dans ce cas à des organes publics.

Ainsi la loi sur les "prestations publiques en temps de paix" s'en remet aux commissions paritaires du soin de fixer les conditions de déroulement des conflits de travail, en assurant la continuité des services essentiels et en évitant tout dommage aux installations (on se rappellera le cas classique des hauts fourneaux). C'est ainsi également que dans l'industrie minière le pouvoir spécial de réquisition conféré à l'autorité en cas de danger grave résultant d'une grève ou d'un lock-out ne peut être exercé que lorsque la carence de la commission paritaire est certaine. Il résulte de tout cela que l'étendue même du domaine législatif tend à élargir le champ de l'autonomie, qui prend parfois des formes quelque peu insolites, telle que la discipline spontanée de la lutte syndicale, même si, à l'occasion de cet aspect particulier, on est obligé de constater que le résultat n'est pas entièrement satisfaisant. En conclusion le système belge est caractérisé par un rare équilibre entre l'Etat et les syndicats, basé sur l'utilisation, à une grande échelle, d'institutions publiques mais visant délibérément à favoriser l'activité conventionnelle, ou à consacrer ses résultats.

Au contraire, au Luxembourg et en Allemagne, la prédominance certaine de la négociation a pour corollaire une faible manifestation des pouvoirs publics. Au Luxembourg l'Office de conciliation est leur seul moyen d'intervention. Cet organe, dont il a déjà été question, présente, tant en raison de sa composition paritaire que des conditions dans

lesquelles il exerce ses fonctions, une physionomie très proche de celle des commissions paritaires existant dans les autres pays du Bénélux. L'activité législative est effectivement très limitée; c'est ainsi que durant la période étudiée, on ne trouve pas trace de dispositions sur le régime des rapports de travail. En effet, la réglementation de la durée des congés, objet du dernier texte législatif, remonte aux années immédiatement antérieures. Par contre, à la fin de la période examinée, s'est produit un phénomène singulier: celui de la relance de la négociation, grâce à l'influence d'un projet de loi présenté au Parlement (1).

En Allemagne, les premières années d'existence de la République fédérale ont été le théâtre d'une considérable activité législative tendant à réglementer certaines institutions fondamentales au sujet desquelles la République de Weimar avait déjà légiféré (conventions collectives, conseils d'entreprise, licenciements, juridictions du travail). Ce substrat législatif des relations professionnelles une fois mis en place, leur évolution postérieure intervient presque exclusivement par voie de négociations. La fonction de conciliation, bien que régie par les lois des Länder, devient elle aussi matière à réglementation conventionnelle par des accords "au sommet" entre les organisations centrales (2). La publication de dispositions législatives en matière de sécurité du travail, de congés, de jours fériés rétribués, de maintien du salaire en cas de maladie, constitue

(1) Voir Chap. II, § 2.

(2) Voir Chap. I, § 3.

un important progrès de la législation sociale. Mais cette dernière, nous le verrons, puisera sa substance dans la négociation elle-même, laquelle, étendant largement son emprise à d'autres matières importantes et se développant grâce à sa vigueur intrinsèque, jouera sans tarder un rôle primordial dans la fixation des conditions du travail. La plus importante exception à cette règle existe essentiellement dans l'industrie minière, où la politique des subsides gouvernementaux, qui s'est concrétisée surtout de 1956 à 1961 par la mise à la charge du Trésor public d'une partie de la rémunération (la "prime du mineur"), conditionne en partie la négociation. Mise à part cette exception, on peut affirmer sans hésiter que l'Etat est très loin de jouer, même épisodiquement, le rôle d'un troisième partenaire dans les relations industrielles. En résumé, l'expérience allemande des dix dernières années, effectuée dans un contexte social dominé à la fois par une franche syndicalisation des travailleurs et par la puissance contractuelle de leurs organisations se présente par rapport à celles des autres pays de la Communauté comme étant caractérisée par le plus haut degré de développement des possibilités de négociation.

4. LES TYPES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

La description des différents types de conventions collectives est un préambule nécessaire à l'étude des structures conventionnelles ayant existé dans les industries de la Communauté durant la période 1953-1963.

Par ailleurs, il est primordial de revenir avant tout

rapidement sur un aspect déjà examiné dans les pages précédentes. Il s'agit de la carence partielle de la négociation en matière de fixation des conditions de travail dans les industries étudiées. En ce qui concerne l'industrie minière même, il y a deux pays (Pays-Bas, France) où il n'existe aucune convention collective. Toutefois, l'examen des structures réelles nous conduit à constater qu'en réalité, aux Pays-Bas, la réglementation issue des conseils paritaires institués à cet effet, n'est rien d'autre que le résultat de négociations. Par contre, le cas français est différent : comme on l'a vu dans l'industrie nationalisée du charbon, il n'est prévue ni la fixation conventionnelle des conditions de travail, ni l'intervention d'organes paritaires. La réglementation émane au contraire directement de l'autorité gouvernementale, même si, pendant certaines périodes tout au moins, la négociation finit par influencer sur les structures réglementaires.

Il convient d'aborder maintenant les caractéristiques des conventions proprement dites. Une des premières à mettre en évidence est celle, particulièrement accentuée dans certains pays, consistant à considérer les conventions collectives comme sources d'une réglementation organique et systématique, presque comme des "codes de la profession". Cette tendance à la "codification" se traduit parfois par une "convention collective générale", distincte des accords sur les salaires et de ceux conclus sur d'autres points précis (le cas le plus fréquent est celui des accords spéciaux sur la réduction de la durée du travail). Ce type de "convention collective générale" peut avoir une physionomie juridique bien précise, ou ne se distinguer seulement qu'en fonction de son contenu.

Le premier cas existe en France. En effet, la "convention collective" est expressément régie par le "code du travail", en ce qui concerne la façon dont elle est conclue, son contenu et ses effets (en outre, c'est la seule convention susceptible, sous certaines conditions, d'extension). En Allemagne, ce type de convention a une importance similaire. Par contre, elle ne se distingue des autres que par son contenu. Cependant l'usage réserve en général à cette catégorie de contrats le nom de "convention", par opposition aux "accords" qui ne concernent que des matières spéciales ou des groupes de matières. Cette distinction n'a d'ailleurs presque jamais une valeur juridique, mais seulement terminologique, et tout à fait approximative encore.

La réalisation de ce type de convention est très lente lorsque la fixation des salaires est exclue de la négociation, ou lorsque cette matière a ses échéances propres, distinctes de celles concernant la partie normative (Allemagne et France). Les modifications interviennent après de longues périodes de discussion, souvent supérieures à cinq ans, et se traduisent maintes fois par des amendements ou des accords additionnels, qui tendent à parfaire la convention initiale, et non à l'abroger. Dans ces hypothèses, qui témoignent d'une pratique diamétralement opposée à celle des Etats-Unis, par exemple, le changement des clauses conventionnelles n'a pas, bien entendu, le caractère solennel et dramatique d'un re-

nouvellement intégral de convention.

Les conventions réglementant les conditions de travail s'avèrent plus stables lorsqu'elles sont distinctes des accords de salaires. Ce fait est parfaitement vérifiable en France. En effet, les accords de salaires y ont précédé les conventions collectives générales de 1954-1955 et se présentent en général, par la suite, comme des accords complémentaires de ces dernières, au niveau de la branche d'industrie, ou de l'établissement, ou de l'entreprise, leur nombre et leur fréquence par rapport aux conventions étant plus élevés. En Allemagne, les accords de salaires et d'appointements (Lohnabkommen et Gehaltsabkommen), sont toujours issus (du moins dans les industries considérées) de conventions générales. Mais ils se développent à un rythme bien plus rapide qu'elles. Doivent être également signalés les accords sur la réduction de l'horaire de travail, en raison de l'importance qu'ils ont revêtu ces dernières années. Enfin, les conventions sur la structure des rémunérations (Lohnrahmenabkommen et Gehaltsrahmenabkommen) méritent une mention particulière, tout au moins dans la métallurgie. Ces accords modifient, non les niveaux des salaires, mais leurs modalités internes (classification, fixation des forfaits, etc.) et constituent une catégorie intermédiaire entre convention générale et accord de salaires stricto sensu. Naturellement, ces derniers accords sont plus fréquents que les conventions, mais le sont moins que les accords de salaires.

Enfin, une catégorie spéciale de convention fait son apparition en Allemagne dans les industries du charbon et de l'acier. Ce type de convention se distingue par son contenu et, en conséquence, par sa stabilité dans le temps. Il contient une réglementation détaillée des modalités d'exécution

du travail (procédure d'embauche, licenciements, distribution de la durée du travail, sécurité, etc. ...), toutes matières que nous retrouvons parfois dans des conventions nationales (Italie), mais qui, en Allemagne, sont en général du ressort des accords conclus avec les conseils d'entreprise. Peuvent leur être comparés, en raison de leur caractère identique de stabilité, les accords de type "institutionnel" régissant la constitution et le fonctionnement d'institutions particulières de représentation des travailleurs; on peut citer notamment les accords sur les délégués syndicaux en Belgique; ceux complémentaires des dispositions légales dans l'industrie minière allemande; les accords interprofessionnels ("intercatégories") sur les "commissions internes" en Italie; ceux sur les caisses de retraites complémentaires en France, etc. ...

A l'opposé, l'Italie constitue, avec le Luxembourg, l'exemple le plus important d'un système dont l'évolution est basée principalement, du moins depuis 1954, sur le renouvellement du contrat d'industrie venant à expiration tous les deux ou trois ans. Il faut ajouter que les conditions de salaires sont ici partie intégrante de la convention générale ou "code professionnel" (1). Il en résulte que dans certains

(1) Naturellement, il existe des conventions sur des points particuliers: tels que la première réduction de la durée du travail au Luxembourg (et également dans la métallurgie et dans les mines en Italie). Par contre, comme nous le verrons, la compétence du niveau interprofessionnel est encore très large en Italie et concerne dans tous les cas des points particuliers.

cas (notamment celui de l'industrie minière italienne), le renouvellement de la convention se réduit à une pure et simple augmentation des salaires, même si le prétexte essentiel est celui d'un renouvellement de la convention générale. Mais, le plus souvent, ce renouvellement, bien que tendant toujours à des relèvements de salaires, s'accompagne de modifications normatives parfois de grande envergure. Naturellement, il faut mettre à part le cas des Pays-Bas. Pourtant, dans ce pays, bien que la politique dirigiste ait favorisé des formes non conventionnelles de règlement des conditions de travail, la convention collective reste toujours le texte fondamental. A l'image des conventions italiennes, elle a au surplus l'aspect de "code de la profession" et s'agrège la partie concernant les salaires. Dans la métallurgie, les renouvellements se font à des échéances très rapprochées, mais en pratique, ils se réduisent surtout à des modifications de salaires.

L'expérience belge se présente sous un aspect entièrement différent. En fait, elle est caractérisée par la co-existence de méthodes non systématiques et d'une sorte d'intégration institutionnelle dont il a déjà été parlé. Les conséquences diverses qui en découlent présentent un grand intérêt. C'est ainsi que doit être soulignée d'abord l'absence totale de convention-code, ensuite le fait que chaque convention ne traite que d'une matière ou d'un groupe de matières (en général, la durée est brève, au besoin avec tacite reconduction), et enfin le fait que les échéances respectives se chevauchent et donnent l'impression d'un processus ininterrompu de négociations plutôt que d'une série de stipulations nettement individualisées dans le temps (1). D'ailleurs, les deux aspects

(1) Au sujet de la distinction entre, d'une part, le type d'Europe continentale et d'Amérique, fondés tous deux sur la convention, et le modèle britannique (et également belge) d'autre part, qui se comporte dans le sens d'un processus conventionnel ininterrompu, voir KAHN-FREUND, Intergroups conflicts and their Settlement, dans The British Journal of Sociology, vol. V, 1954, pp. 193-227.

sont liés, étant donné que l'intégration institutionnelle et la négociation à caractère ininterrompu suppléent, avec beaucoup de dynamisme et de faculté d'adaptation, la systématique statique de la convention-code. D'autre part, l'accord entre les parties peut prendre l'apparence d'un acte unilatéral (délibération de la commission paritaire (1), règlement ou délibérations diverses prises par le conseil d'entreprise). Au surplus, les nombreux accords préparés au sein de collèges tels que le Conseil national du travail peuvent ensuite revêtir la forme de conventions proprement dites.

Les réglementations d'entreprise méritent une attention spéciale. En règle générale, quand les syndicats y participent, elles ne diffèrent pas sensiblement des précédentes, sinon par leur champ d'application territorial. C'est seulement en France que la loi autorise la distinction entre les conventions générales d'entreprise (existant surtout dans les zones où une industrie donnée n'a qu'une

(1) En effet, le rapporteur national fait observer que "dans le document même de la commission paritaire, les termes de "contrat" et de "décision" sont employés indifféremment ... en ce sens la D-101 du 5.10.1962 en matière de réduction de la durée du travail". Par contre, dans la sidérurgie, l'adoption de la forme conventionnelle proprement dite est normale.

unité de production), les accords d'établissement en matière de salaires et les contrats d'entreprise à clauses plus favorables (accords collectifs d'établissement - article 31-n du code du travail), les plus importants dans le panorama syndical actuel, d'une part, et les conventions territoriales d'autre part, (premier exemple, déjà connu, l'accord Renault de 1955), ces dernières supposant l'existence d'une "convention générale" (1).

Il convient toutefois de rappeler que les réglementations d'entreprise (sous réserve qu'elles ne constituent, ni quant à la forme, ni quant au fond des décisions unilatérales de l'employeur, auquel cas elles sont exclues du champ de la présente étude) (2) peuvent présenter des caractéristiques différentes basées sur la qualité des parties contractantes. Ainsi, il y a lieu de distinguer principalement:

- a) Les règlements ou accords d'entreprise entre l'employeur et les conseils élus par les travailleurs, qui peuvent avoir une nature juridique très précise, en Allemagne par exemple, ou entièrement ambiguë comme en Italie, ou bien présenter l'apparence d'actes unilatéraux, bien que pratiquement issus d'une négociation, comme c'est le cas en

(1) Deux types de contrats d'entreprise - les accords dits de productivité (1955) et d'intéressement (ordonnance du 7.1.1959) - ne sont pas pris en considération. De ces contrats, peu nombreux d'ailleurs, on ne trouve en effet pas trace dans les industries considérées.

(2) En effet, on ne doit pas négliger le fait que l'entreprise offre un champ très large aux décisions unilatérales de l'employeur et que ces interventions sont d'autant plus fréquentes qu'est moindre l'efficacité du syndicat. Sur le plan inter-entreprises également, on peut trouver des formes de décision unilatérales, découlant de déclarations formelles qui lient les associations d'employeurs. Cette pratique est assez fréquente en France où elle donne lieu aux "recommandations".

Belgique et aux Pays-Bas. En général, toutefois, ces conseils élus (à une exception près, mais d'importance, celle de l'Allemagne), ne participent pas à une véritable activité normative d'entreprise. Aussi, leur rôle dans la négociation à ce niveau est secondaire, ou est lié à des phases de transition (Italie). Quand l'activité normative est intense (par exemple, sidérurgie allemande), elle se limite aux thèmes de l'organisation du travail, de la discipline, de la répartition des horaires et des postes. D'ailleurs ces matières finissent presque toujours, d'une manière ou d'une autre, par faire l'objet d'ententes ou d'accords, formels ou non, dans les entreprises de presque tous les pays étudiés. Dans la sidérurgie belge cette opération intervient par l'effet de règlements d'entreprise détaillés, qui traitent de matières spécifiquement conventionnelles, telles que les formes de rétribution, les taux de salaire pour les différentes catégories, etc. ...

- b) Les contrats entre syndicats tels que les Verbandstarifverträge allemandes, ou les contrats d'entreprise admis en Italie après 1962.
- c) Les contrats conclus entre syndicats de travailleurs et employeurs individuels. Cette pratique se rencontre en Belgique, en Italie, en France (pour les accords d'entreprise complémentaires et améliorés surtout), et enfin en Allemagne, où cette forme prend la dénomination précise de Firmentarifvertrag, ainsi qu'aux Pays-Bas, où toutefois l'association suit et contrôle de près l'activité conventionnelle des

employeurs.

Le rapport de ces contrats avec ceux d'un niveau supérieur présente une importance particulière, mais c'est un problème qui sera plus facilement traité dans la deuxième partie de cette étude, consacrée spécialement aux contrats d'entreprise, étant donné qu'il concerne un des points les plus controversés de ces dix dernières années dans le domaine de l'étude des conventions collectives. A cette occasion sera également mise en relief, dans ses cas spéciaux, l'importance considérable que revêt à ce niveau la négociation "informelle", ne faisant pas l'objet d'écrits, ou basée sur des accords tacites, "gentlemen's agreements", ententes verbales ou formes analogues d'entente, parmi celles-ci les "pactes" (Regelungsabreden) existant dans les entreprises minières allemandes et remplaçant une activité conventionnelle formelle, presque entièrement réservée aux niveaux supérieurs; et enfin, procédés encore plus importants; les "protocoles" d'accord, non productifs dans l'immédiat d'effets juridiques, mais primordiaux dans l'économie générale d'un système, vu qu'ils ont pour but de fixer des principes de base, en vue de l'activité conventionnelle proprement dite. Bien plus, nous verrons (il suffit de rappeler, à titre d'exemple, l'industrie minière française et la métallurgie italienne) que dans quelques cas la signature du "protocole" a été une étape fondamentale dans l'évolution de la négociation.

CHAPITRE I

INDUSTRIE SIDERURGIQUE: L'EVOLUTION DES
DIFFERENTS TYPES DE CONVENTIONS COLLECTIVES

1. LES ORGANES DE NEGOCIATION

Comme on l'a vu dans l'introduction, notre recherche est principalement axée sur le "système conventionnel" propre à la sidérurgie. Nous précisons, dès maintenant, qu'un système conventionnel est surtout fonction des niveaux de négociation et de la façon dont ils sont reliés entre eux. C'est pour cette raison que l'exposé qui suit aura comme objet, dans le présent chapitre, l'étude des divers niveaux de la négociation, depuis l'échelon interprofessionnel national jusqu'à celui de l'entreprise. Simultanément un effort spécial sera consacré à définir s'il existe ou non un cadre contractuel autonome pour la sidérurgie. En effet, dans les six pays considérés, et contrairement à ce qui peut être constaté en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis d'Amérique, la sidérurgie est rattachée à la métallurgie, par rapport à laquelle son autonomie est plus ou moins grande, mais peut aussi parfois faire totalement défaut. Avant d'aborder le développement dans les limites définies ci-dessus, il apparaît opportun de donner une idée des organes de la négociation collective, leur identification précise étant nécessaire pour comprendre exactement les structures de cette dernière.

Renvoyant à un autre chapitre le problème de la compétence contractuelle des organes non syndicaux, tels que "commissions internes", conseils ou comités d'entreprise, problème qui sera mieux exposé dans son propre contexte, nous examinerons d'abord les associations syndicales des travailleurs. A ce propos, il convient en premier lieu de distinguer entre les pays à pluralisme syndical et ceux à syndicat unitaire. On sait que seule l'Allemagne fait partie de cette dernière catégorie, même si l'on considère qu'à côté de la grande confédération DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), il existe des formations confessionnelles, voire professionnelles de moindre importance (la Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG), qui toutefois ne présentent aucun intérêt pour nous, dès lors que dans l'industrie sidérurgique la prédominance de la fédération des métallurgistes, affiliée au DGB (1), semble solidement établie (Industriegewerkschaft (IG) Metall). Il est vrai que la DAG est également partie aux conventions concernant les employés, mais son influence dans le secteur considéré est pratiquement nulle.

Tous les autres pays présentent par contre une structure syndicale beaucoup plus complexe, même si, dans le domaine étudié ici, nous pouvons affirmer que le pluralisme syndical ne dégénère que très exceptionnellement en véritables conflits de représentativité. En substance, il s'est instauré un régime de coexistence, soit après une définition de la représentativité par voie législative ou réglementaire (France, Belgique), soit par un phénomène de reconnaissance réciproque spontanée entre les divers syndicats.

(1) Sauf en Sarre, où une fédération des travailleurs chrétiens (CGB) est demeurée en activité.

(Italie). Ce régime peut prendre la forme d'une concurrence absolue (France, Italie) ou d'une délimitation pacifique des zones d'influence respectives (Pays-Bas) mais en pratique, grâce à lui, on peut constater une stabilité des effectifs de syndicats bien déterminés.

Si l'on entre maintenant dans les détails, on observe avant tout qu'en France et en Italie, la représentation des travailleurs se partage entre trois centrales syndicales qui, comparées chacune à chacune, présentent entre elles de notables analogies. Les deux organisations qui ont le plus grand nombre d'adhérents sont, en effet, les syndicats des métallurgistes affiliés respectivement à la CGT et à la CGIL, toutes deux à prédominance communiste. Cependant, sur un point, une différence sensible apparaît, du fait qu'en Italie les socialistes (PSI) adhèrent également à la confédération italienne susvisée et que cette dernière, sur le plan des principes et de l'action, suit une ligne beaucoup plus modérée que celle pratiquée et par son homologue française et par les autres fédérations qui adhèrent à la CGIL italienne. La CFTC française (qui s'est transformée depuis 1963 en CFDT, abandonnant tout caractère confessionnel) peut à son tour être comparée, grosso modo, à la CISL, nonobstant sa moindre consistance numérique. Enfin le parallèle entre Force Ouvrière et l'UIL italienne s'impose tout naturellement. Il s'agit dans les deux cas d'organisations à tendance social-démocrate. Par contre, il n'existe pas en Italie d'organisme similaire à la Confédération des cadres, laquelle participe en

France à quelques négociations (1) en qualité de représentante de techniciens ou d'employés supérieurs (2).

Le pluralisme syndical se manifeste en Belgique et au Luxembourg par la présence de deux confédérations, l'une ne se réclamant d'aucune idéologie, mais dominée par les socialistes, l'autre ouvertement confessionnelle. En Belgique, le rapport de force dans la sidérurgie est nettement favorable à la première citée (3). Dans le même pays, l'existence du syndicat libéral ne peut être passée sous silence, en raison de son implantation dans la région du centre, particulièrement parmi les employés, tandis qu'au Luxembourg, nous notons l'apparition comme signataire de certaines conventions d'un groupement syndical des chefs d'équipe et des chefs mécaniciens. Enfin les Pays-Bas ont une situation particulière avec leurs trois syndicats: NVV - KAG - CNV de tendance respectivement socialiste, catholique et protestante. Mais ce dernier pays est aussi celui où la division syndicale est, dans une grande mesure, neutralisée par la large entente existant en

-
- (1) Noter également le syndicat des ingénieurs et cadres (SIAMRS) contractant d'une convention concernant la sidérurgie de la Loire (1961)
 - (2) Néanmoins, en Italie, une négociation distincte est conduite par les "dirigeants", c'est-à-dire par les cadres du niveau le plus élevé, qui ont leur propre confédération (CIDA). Les conventions concernent globalement tous les dirigeants de l'industrie italienne qui, d'ailleurs, pour des raisons de statut, ne pourraient adhérer aux syndicats des travailleurs.
 - (3) Au sein de la commission paritaire de la sidérurgie, il y a sept représentants de la FGTB, deux de la CSC, un des syndicats libéraux (CGSLB).

matière de politique syndicale, entre les trois organisations, qui, au surplus, sont reliées entre elles par des comités spéciaux de coordination. Les employés sont représentés par les organisations d'industrie, par contre le syndicat catholique se présente lui-même sous la forme de trois associations distinctes, de caractère "horizontal", l'une pour les techniciens, l'autre pour les administratifs, la dernière pour les chefs d'équipe. Enfin un syndicat non confessionnel des techniciens est également partie à la convention des employés.

On constate, en général, que les différentes associations concurrentes trouvent un terrain d'entente sur le plan de la négociation. L'unification des revendications intervient au cours des pourparlers, même si au départ, les demandes n'étaient pas communes, cas plutôt rare, en vérité, qui se produit surtout aux Pays-Bas et quelquefois en Belgique. Toutefois, en France et en Italie, pays où le pluralisme est plus accentué, la négociation "séparée" avec certains seulement des syndicats de travailleurs, est assez fréquente. Ce phénomène est plus marqué au niveau de l'entreprise et peut être la conséquence d'une manœuvre d'isolement à l'encontre d'un syndicat, ou parfois de l'absence de représentativité au sein de l'unité de production. Ce dernier cas se constate surtout en France, la notion de représentativité étant consacrée par la loi. A une certaine époque cette "négociation séparée" s'est produite sur une plus grande échelle. On peut d'ailleurs noter, toujours à propos de la France, que jusqu'en 1959, la CGT ne signait pas la majeure partie des contrats de "zone" ⁽¹⁾ de

(1) sur la signification de ce terme, cf. § 6.

la métallurgie et que la CFTC elle-même n'a pas été signataire des premières conventions en Moselle. Par contre, le refus de la CGIL, en 1954, de signer une importante convention interprofessionnelle et les conventions subséquentes par branche d'industrie, peut être considéré comme une attitude exceptionnelle, en tout cas peu fréquente. Ce fait illustre la différence marquée de stratégie des deux organisations. Souvent la CGIL signe sans enthousiasme, mais s'ingénie surtout à ne pas rester isolée. La CGT, du moins au cours d'une certaine phase, préféra ne pas signer des accords non acceptables à son avis, sauf à leur donner postérieurement son adhésion, procédure prévue expressément par le Code du travail, et façon d'être partie cocontractante sans assumer la responsabilité politique d'une conclusion non satisfaisante des pourparlers. Enfin il existe en Italie une espèce d'adhésion postérieure, qui ne concerne que la confédération néo-fasciste (CISNAL). Celle-ci est exclue des négociations par les autres syndicats des travailleurs, unanimes sur ce point; toutefois elle signe par la suite une convention identique sur le fond, mais distincte, avec les organisations d'employeurs.

Il faut examiner maintenant, c'est un autre aspect du problème, à quel organe incombe l'activité conventionnelle dans le cadre de chaque organisation. Naturellement la négociation nationale par branche d'industrie est conduite par le syndicat ou fédération nationale, la confédération intervenant au premier chef dans la négociation interprofessionnelle.

Toutefois, en Italie (et seulement dans ce pays) la confédération participe également à la négociation par branche d'industrie; c'est là l'indice du contrôle important qu'elle exerce. Ce dernier, d'ailleurs peut prendre d'autres formes. Aux Pays-Bas, par exemple, il s'opère de manière tout à fait spéciale, grâce à l'intervention préalable et a posteriori, de la Fondation du travail.

Renvoyant à une autre partie de cette étude la question de la négociation d'entreprise, nous constatons que celle de "zone" (1), particulièrement importante en Allemagne, France et Belgique, présente des situations relativement nuancées d'un pays à l'autre, et se différenciant d'ailleurs à l'intérieur de chacun d'eux. L'étude de cette catégorie sera limitée aux régions de très grande concentration de l'industrie sidérurgique. L'IG Metall en sera le premier exemple. Lors des négociations affectant la Rhénanie-Westphalie, cette confédération fait intervenir les quatre directions locales (sur les neuf qui la composent) territorialement compétentes. Mais ces dernières agissent sur directives centrales. Dans la zone de la sidérurgie française de l'Est, qui comprend deux départements, on compte tantôt une délégation ouvrière par département, tantôt une seule délégation pour les deux départements (Force Ouvrière). Aussi, l'effort de coordination entre zones, accompli par les fédérations exerçant un contrôle sur les sections locales, n'est pas toujours facile, en raison du traditionnel particularisme local du syndicalisme français (2). Enfin en Belgique le passage d'un niveau à l'autre est si peu tranché, surtout celui de la zone à l'entreprise, qu'en pratique, délégués

(1) Région en France et en Belgique. Division territoriale de dimensions géographiques très variables, parfois importantes, parfois très réduites. Pour cette raison, il semble préférable d'exclure le terme "région" qui évoque, en Italie surtout, l'idée d'un territoire de grande dimension.

(2) SELLIER, Stratégie de la lutte sociale, p. 118.

de zone et délégués syndicaux d'entreprise peuvent être amenés à négocier simultanément dans le même domaine aux deux niveaux. En tout cas, l'organisation est fondée sur la "zone", lieu où plus qu'ailleurs se manifestent le prosélytisme et l'agitation. Par contre aux Pays-Bas, voisins, le syndicat national est nettement prédominant ⁽¹⁾. En effet, il est favorisé, non seulement par le système institutionnel, mais aussi par la dimension territoriale restreinte, alliée à la faiblesse des traditions locales comparativement à l'exemple belge tout proche. En conclusion, les types d'organisation dans lesquels le pouvoir des organes centraux a le plus d'efficacité se trouvent aux Pays-Bas et en Italie ⁽²⁾.

L'organisation des employeurs présente une texture beaucoup plus variée et enchevêtrée. En général, on peut dire que, presque partout, l'activité conventionnelle est déléguée

(1) GALENSON, Trade Union Democracy in Western Europe, 1961, p.23.

(2) Il faut envisager aussi le rapport entre le syndicat et les délégations envoyées aux négociations collectives. En règle générale ces dernières sont investies d'un mandat très large. Mais il peut aussi advenir, comme on l'a vu en Belgique, que des conventions soient adoptées sous réserve de ratification (dans un cas donné, toujours en Belgique - accord sur la parité des rétributions - elle a été refusée). Le cas suivant est très différent. Il s'agit de l'adhésion sous réserve à des conventions souscrites par d'autres syndicats. Ce procédé a pour but d'obtenir l'accord de l'organisation. Cette hypothèse s'est quelquefois réalisée, en particulier en Italie. En Allemagne la délégation paraît avoir pleins pouvoirs pour accepter la convention. Elle doit cependant s'adresser aux organes directeurs du syndicat quand elle estime nécessaire de passer à l'action directe.

à des associations spécialisées. Le Luxembourg fait exception en raison de son faible nombre d'unités de production. De même, en France et en Allemagne, les entreprises isolées dans une zone géographique déterminée procèdent directement à la signature de conventions. Toutefois dans ces deux pays, et surtout dans le second, la tendance à la syndicalisation totale s'accroît. En France, contrairement à la pratique d'avant-guerre, cela s'explique par le regroupement des employeurs en chambres syndicales départementales. En Allemagne, la même tendance est renforcée, dans la sidérurgie, par le plus en plus grand nombre de sphères contrôlées par l'association des entreprises sidérurgiques (Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie), et par le fait que, désormais, les conventions d'entreprise, elles aussi, sont conclues, du côté patronal, par les associations d'employeurs: par celle dont on vient de parler, pour la Rhénanie-Westphalie, et par les associations de "Land" des industries métallurgiques, pour les "entreprises périphériques" (voir § 5). Mais la syndicalisation patronale ne revêt pas une signification constante dans l'activité conventionnelle. Si parfois elle se traduit par une délégation de pouvoir aux exécutifs des associations, souvent la négociation passe presque entièrement sous le contrôle des dirigeants d'entreprise, plus particulièrement lorsqu'on a affaire à la grosse entreprise. Par exemple, dans la sidérurgie française de l'Est où les chefs d'entreprise conduisent eux-mêmes les négociations. Au contraire, aux Pays-Bas, la négociation d'entreprise intervient, dans tous les cas, sous le contrôle

vigilant des associations.

L'absence de pluralisme caractérise au premier chef le syndicalisme patronal. Seuls les Pays-Bas font exception à cette règle. En effet, dans ce pays, le clivage est d'origine confessionnelle, mais les groupements d'employeurs, qu'ils soient catholiques, protestants ou laïques, coordonnent leur politique syndicale de sorte qu'elle est pratiquement identique. Par contre en Italie, depuis 1957, il existe deux organisations distinctes de chefs d'entreprise opérant dans les mêmes branches d'industrie. Mais cette division ne doit pas être interprétée comme le résultat d'une opposition idéologique; bien au contraire, elle est fondée sur un critère entièrement objectif. D'une part, les sociétés dont l'Etat possède plus de la moitié du capital (elles sont particulièrement importantes dans la métallurgie et réellement prépondérantes dans la sidérurgie du fait de leur personnel et de leur capacité de production) ont constitué l'association "Intersind", qui depuis 1962 est également partie à un contrat séparé concernant l'industrie métallurgique. En second lieu toutes les autres entreprises sont regroupées dans la Confédération générale de l'industrie.

La dernière caractéristique à signaler réside dans la décentralisation poussée de la représentation patronale. Les Pays-Bas dérogent en partie à ce principe pour des raisons aisément déductibles de la nature particulière du système existant dans ce pays et de sa structure géographique. Si l'on commence par les systèmes de négociation par "zone", on note qu'en Allemagne, depuis 1953, l'association sidérurgique dont le siège est à Düsseldorf exerce son activité dans la zone où la production de l'acier est concentrée au

maximum. Cette association tend de plus en plus à avoir des fonctions de représentation en vue de la négociation des conventions d'entreprise. Elle peut même représenter des unités de production dont l'activité s'exerce dans d'autres "Länder" (les entreprises dites périphériques). Cela n'empêche d'ailleurs pas très souvent ces dernières d'adhérer en même temps à la chambre régionale de l'association générale de la métallurgie (1). En France, l'activité conventionnelle, excepté celle des entreprises territorialement isolées se développe au sein des chambres syndicales départementales. Par exemple, dans l'Est, il existe deux chambres sidérurgiques (Moselle et Meurthe-et-Moselle). Ailleurs, on le verra mieux plus loin, l'activité conventionnelle est toujours pratiquée par des organes locaux représentatifs de l'industrie métallurgique en général. Ces organes sont, soit des chambres syndicales, soit des groupements de plusieurs chambres professionnellement diversifiées (17 chambres départementales de secteur dans la Loire). Toutefois l'importance de l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières) (2) ne saurait être sous-estimée. Organe d'étude sur le plan national, elle remplit une véritable fonction de contrôle et de coordination inter-régionale.

On note, même en Italie, une fragmentation sensible de l'organisation. En effet, si dans ce pays la négociation territoriale a lieu sur le plan national et est contrôlée par les deux organisations centrales, qui signent les conventions de branche d'industrie "pour assistance", comme leurs partenaires, c'est qu'il n'existe d'associations métallurgiques ni entre les chefs d'entreprises privées ni entre les dirigeants de

(1) Depuis 1962 il existe également une association groupant les deux entreprises sidérurgiques du Haut-Palatinat et de la Bavière.

(2) Voir SELLIER, Stratégie de la lutte sociale, cit.

sociétés du secteur public. A l'occasion de chaque convention, les unions locales des industriels (ou l'Intersind, qui est une association unitaire, non fédérative) désignent dans leur sein les membres de délégations ad hoc, qui, s'agissant de la partie du contrat créatrice d'obligations, finissent par engager les organisations interprofessionnelles, locales ou nationales. Il s'agit d'une situation quelque peu anormale, découlant de facteurs divers. Parmi ceux-ci : l'hétérogénéité considérable des entreprises métallurgiques, la difficulté de les englober dans une association unitaire, ainsi que la volonté des confédérations de contrôler plus directement, au cours de la négociation nationale, la branche d'industrie dont l'influence est prépondérante. En Belgique, sur le plan national, la situation est très simple. Un argument décisif le démontre : à toute commission paritaire à ce niveau correspond en général une association distincte d'employeurs. Par contre au stade de la "zone", cette simplicité s'estompe. En effet, à cet échelon, la participation directe des représentants des entreprises à la négociation atténue certainement l'influence de l'association et favorise ce passage quasi spontané d'un niveau à l'autre, qui peut être qualifié d'"élasticité" des niveaux de négociation. Enfin, aux Pays-Bas, la structure est centralisée mais il existe des associations régionales, dont la fonction a été légèrement accrue par la décentralisation en cours.

Par conséquent, on peut conclure que l'influence des dirigeants des associations syndicales est plus limitée en Belgique et en France qu'en Italie, en Allemagne et aux Pays-Bas.

C'est dans ce dernier pays qu'elle trouve son expression la plus systématique, sous la forme de divers organes paritaires, notamment la Fondation du travail. Mais il est également évident que l'importance des pouvoirs des associations, en face de ceux des entreprises particulières, varie en grande partie selon les niveaux de négociation. Ainsi, au stade de la négociation d'entreprise, même dirigée par l'association représentant l'employeur (Italie), l'influence de ce dernier s'accroît considérablement et aboutit en quelque sorte, à la longue, à vider de son contenu le mandat initialement donné à l'association déléguée.

2. LA NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

Le cadre le plus large pour la négociation est constitué par l'ensemble de l'économie d'un pays, ou par ses grandes branches (industrie, commerce, agriculture). Ce type de négociation, entièrement inconnu en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis d'Amérique, mais au contraire fondamental dans les pays scandinaves, existe dans la plupart des pays de la Communauté. Mais son rôle est extrêmement différent selon les pays.

Parmi ceux-ci, le Luxembourg et les Pays-Bas sont les seuls où il n'y ait pas d'exemple de négociation interprofessionnelle. Toutefois, aux Pays-Bas, l'activité de la Fondation du travail remplace avec efficacité la négociation au sommet. La France et l'Allemagne n'utilisent cette forme de négociation que pour des matières spéciales, tout à fait exceptionnellement d'ailleurs en ce qui concerne le second pays. Par contre, en Belgique et en Italie, ce type de négociation

fait partie intégrante du système et doit par conséquent, si l'on veut éviter une lacune difficile à combler, faire l'objet d'une étude approfondie, préalablement à la description des niveaux de négociation inférieurs et caractéristiques des industries étudiées. Cet examen portera d'abord sur les expériences nationales peu affectées par la négociation interprofessionnelle et se poursuivra graduellement jusqu'à celles où cette forme de négociation a une importance incontestable.

En Allemagne, l'accord entre les confédérations syndicales de l'industrie sur les procédures de règlement des conflits collectifs, qui a pris le nom de "pacte de Margarethenhof" (1) est le seul exemple digne d'intérêt au cours des dix années considérées. En effet, il s'agissait d'un simple accord de principe, recommandant aux parties, dans les diverses branches d'industrie, de signer des pactes calqués sur le même modèle. L'accord relatif à la métallurgie fut signé en 1955 et il y en eut un en 1957, qui concernait spécialement les sociétés sidérurgiques de Rhénanie-Westphalie. Ils restèrent en vigueur jusqu'à leur dénonciation par l'IG Metall, à la suite du fameux jugement, objet de vives discussions, rendu en 1958 par le tribunal fédéral du travail (Bundesarbeitsgericht) et concernant en l'espèce la Schleswig-Holstein (2). Le recours à un tel type d'accord est plus fréquent en France, mais uniquement dans l'industrie (ou dans l'industrie et le commerce). D'ailleurs, il n'intervient normalement que sur des points étrangers à la négociation par branche d'industrie. De toute façon, bien

(1) Les parties à l'accord étaient le B.D.A. (Confédération des employeurs) et le D.G.B. (Confédération des travailleurs).

(2) Dans l'abondante bibliographie sur le sujet, voir RAMM : Die Freiheit der Willensbildung, Stuttgart, 1960.

qu'ignoré par le Code du travail, seule référence en la matière, ces accords font l'objet d'une application obligatoire, ce qui n'est pas le cas des directives de principe élaborées en Allemagne. Les exemples susceptibles d'être retenus sont les suivants: l'accord du 31.12.1958, sur l'octroi d'allocations complémentaires d'aider aux chômeurs et celui du 8.12.1961 sur les retraites complémentaires de celles servies en vertu des dispositions légales (1). Etant donné le caractère spécial des matières traitées, on peut ajouter qu'il n'y a pas d'interdépendance entre ces conventions et celles conclues aux autres niveaux. Toutefois, il convient de noter que l'idée de retraite complémentaire apparut et fut propagée par un contrat d'entreprise (le fameux accord Renault de 1955). Par contre l'accord interprofessionnel sur ce point renvoie expressément aux conventions de niveau inférieur pour la fixation des modalités d'application. En outre, il ne faudrait pas se hâter de voir dans la faible importance de ces sortes de conventions centralisées l'indice d'une différenciation et d'une articulation accentuée du système conventionnel. En réalité, en France, une partie des fonctions qui, partout ailleurs, et surtout en Italie, sont dévolues aux accords interprofessionnels, sont remplies par la loi, soit par des institutions permanentes (tel le SMIG), soit par des interventions ad hoc (augmentation des congés payés). Ces procédés ont tout aussi bien pour résultat d'établir une base générale uniforme quand (et c'est pré-

(1) DURAND fait justement observer que ces accords entraînent une extension du champ normal de la négociation: Des conventions collectives de travail aux conventions collectives de sécurité sociale, in Droit Social, 1960.

cisément le cas du SMIG) ils ne constituent pas, du moins dans certaines périodes, le moteur de la négociation.

En Belgique, l'accord interprofessionnel, peu pratiqué avant-guerre, prend actuellement de l'importance. Mais comme il ne découle pas d'une répartition rationnelle des compétences conventionnelles, il semble plutôt, du moins pour quelque temps encore, résulter de rencontres et d'accords dus à des circonstances particulières, largement favorisées par l'activité des divers organes représentatifs. Les accords intervenus intéressant toute l'industrie, voir toute l'économie, sont au nombre de vingt environ. Ils ont été en partie préparés et conclus dans le cadre du Conseil national du travail (CNT - organe consultatif du gouvernement et du parlement) et, avant 1953, date de création de ce dernier, au cours de congrès nationaux et de rencontres tripartites ou, surtout, au sein du "Conseil paritaire général" qui fonctionna de 1945 à 1953. En tout cas, depuis 1951, les accords directs entre confédérations, même s'ils sont préparés avec l'aide du CNT, deviennent la règle. Parfois cependant l'accord réalisé au cours de discussions directes est conclu sous l'égide de tel ou tel corps représentatif, afin de lui conférer plus de solennité. Enfin, l'accord interprofessionnel peut servir de base à une loi, sans être lui-même l'objet d'application obligatoire. Il est évident que cet ensemble complexe est le reflet de l'expérience conventionnelle belge, caractérisée par un certain pragmatisme.

Parmi les matières traitées par ces accords, celles ci-dessous énumérées méritent une mention particulière:

- a) accords sur les relations syndicales: reconnaissance de la liberté syndicale et des délégués syndicaux dans l'entreprise (1947), fonctionnement des conseils d'entreprise: conditions des candidatures à ces conseils et aux comités de sécurité (1962)
- b) accords sur les conditions de travail: congés supplémentaires d'ancienneté (repris par la loi), semaine de 45 heures, salaire hebdomadaire garanti pour les ouvriers, règlement des contestations relatives au taux d'incapacité de travail (1960), indemnité aux survivants (1961).

Certains de ces accords sont applicables immédiatement. D'autres renvoient à des pourparlers postérieurs aux niveaux inférieurs. Enfin d'autres revêtent un caractère essentiellement prévisionnel. Parmi ces derniers l' "accord de programmation sociale" du 11.5.1960, visant à fixer les principes d'une répartition équitable du supplément de richesse résultat de l'expansion économique. L'accord prévoyait (mais cette partie ne fut pratiquement pas appliquée) la détermination périodique de la part à attribuer aux travailleurs, laissant à la négociation d'industrie et d'entreprise le soin de répartir les bénéfices ultérieurs. Au surplus, il recommandait l'adoption d'engagements au respect de la trêve syndicale et prévoyait des améliorations normatives spécifiques en matière de pécules de vacances et d'allocations familiales. La plus récente réalisation, intervenue dans ce cadre de principe, remonté à décembre 1963 et clôt la discussion sur la durée du travail, la renvoyant

après 1965 tout en officialisant, toutefois, les trois semaines de congés avec rétribution sur cinq semaines.

La situation des Pays-Bas, où le contrat interprofessionnel est véritablement inconnu, est plus complexe. Il serait faux de conclure, en se basant sur les seuls aspects formels, à l'absence de toute activité des organisations centrales dans ce pays. Leur rôle de guide dans la négociation démontre précisément qu'il n'en est rien. La Fondation du travail a un rôle fondamental évident dans le système complexe d'élaboration des directives sur les salaires, ainsi qu'au cours des diverses péripéties antérieures à cette fixation. Dans un premier temps, elle a été le porte-parole, auprès des autorités, de la position commune des associations centrales des deux parties. Actuellement, depuis 1963, la Fondation est l'organe officiel de contrôle de l'activité conventionnelle dans son ensemble. Dans un cas comme dans l'autre, elle a toujours été le principal centre de discussion et de définition de la politique des organisations syndicales opposées et par conséquent le point de départ de la politique complexe du gouvernement en matière de salaires. Sous le rapport de l'importance éminente de l'échelon interprofessionnel, les Pays-Bas peuvent donc être comparés à l'Italie, bien que (différence d'un réel intérêt), surtout jusqu'en 1963, la négociation aux Pays-Bas ait présenté un caractère "triangulaire", faisant intervenir un troisième partenaire, particulièrement actif, à savoir le gouvernement et les organes publics spécialisés.

Enfin, il est temps d'analyser le cas de l'Italie, où

la négociation interprofessionnelle dans l'ensemble de l'industrie constitue le fondement sur lequel s'appuie la pyramide des niveaux de négociation. Les accords interprofessionnels peuvent être divisés en deux groupes.

- a) Accords autonomes qui règlent des matières non régies par d'autres contrats: commissions internes (1953), licenciements individuels avec contrôle des motifs par une commission arbitrage (1950), licenciements collectifs (1950), échelle mobile (1947, dernier renouvellement en 1957).

Il faut noter la grande stabilité de ces accords, comparable à celle des conventions normatives générales d'Allemagne.

- b) Accords qui règlent des matières de la compétence des conventions de branche d'industrie. Ils tendent à fixer, en tout ou en partie, le contenu d'institutions particulières et/ou à tracer les limites de compétence de la négociation immédiatement inférieure (branche d'industrie): réorganisation des rémunérations en 1954 (ou "intégration"), d'importance non négligeable, puisqu'elle mit fin à une période au cours de laquelle les pourparlers sur les salaires étaient dévolus à l'échelon interprofessionnel, qui par conséquent, paraissait être le stade conventionnel prépondérant; parité de rémunération (1960), qui a ouvert un processus de révision des classifications en vigueur dans les différentes industries; réorganisation "zonale" (1961), qui modifia les rapports entre les différentes zones de salaires existant dans le pays, rapports qui, à quelques exceptions près, sont fixés au niveau interprofessionnel,

tandis que la valeur absolue de la rémunération est fixée aux échelons inférieurs.

Enfin, il peut être intéressant de formuler quelques remarques sur les raisons pour lesquelles, dans certains pays, ce "modèle" de négociation a pris une telle importance, alors que par beaucoup d'aspects, il contraste avec la mission, reconnue à la convention collective, d'adapter en souplesse le droit au fait. En ce qui concerne la Belgique, il suffira sans doute de mentionner, en même temps que la faible dimension territoriale, l'influence des institutions représentatives interprofessionnelles, qui sont devenues le lieu de rencontre et d'entente. Mais il existe un facteur d'ordre plus général. Il s'agit des graves problèmes d'après-guerre, qui nécessitant l'union des forces sociales, ont fait partout apparaître des formes centralisées de réglementation. Là où ces dernières n'ont pas eu d'incidence sur la structure de la négociation, des effets analogues se sont néanmoins produits, soit par le biais du dirigisme des salaires (France jusqu'en 1950), soit par la création d'institutions favorisant une collaboration au sommet (la Fondation du travail néerlandaise). Au contraire, la division de l'Allemagne en zones d'occupation a certainement contribué à l'articulation territoriale de la négociation, peu encline, d'ailleurs, même dans le passé, à s'adapter au cadre national. Il faut noter que la structure décentralisée de ce pays, contrairement à ce qui se passe en France, n'est pas compensée par l'intervention législative, mais plutôt par l'autorité incontestable des organes centraux des syndicats, qui tendent à imposer une

politique commune, en dépit de la multiplicité des instruments par lesquels elle s'exprime.

En Italie enfin, le dirigisme, déjà signalé comme caractéristique de la période de reconstruction, s'est traduit, en l'absence totale d'une politique gouvernementale des salaires, par le contrôle interconfédéral sur la négociation, qui a duré, en ce qui concerne les salaires, jusqu'en 1954. De toute façon, dans ce pays, l'intervention d'autres facteurs ne peut être passée sous silence. On peut citer: l'inflation, qui a mis au premier plan le problème du rajustement de tous les salaires au coût de la vie; sur le plan local, la faiblesse des syndicats, à peine reconstitués après vingt ans de fascisme et déchirés par des divergences internes; la prédilection des leaders communistes pour les luttes engageant de larges couches de la population ouvrière et leur désintérêt à l'égard d'une forme de pression différenciée et des échelons inférieurs de l'administration syndicale ⁽¹⁾. Les aspects ci-dessus peuvent être comparés sur de nombreux points avec ceux présentés par la France voisine. Dans ce dernier pays, le résultat différent obtenu est dû à d'autres facteurs institutionnels également différents, parmi lesquels l'intervention directe du gouvernement, d'abord par le dirigisme des salaires, ensuite par l'institution du SMIG, facteurs se substituant en grande partie à ce qui constituait la raison d'être de la négociation interprofessionnelle italienne. Mais cette différence de cadre peut aussi expliquer pourquoi le faible

(1) Voir plus en détail l'analyse de ces facteurs dans GIUGNI, Bargaining Units and Labor Organization in Italy, en ILRR, vol. 10, 1957, p. 438.

pouvoir contractuel qui caractérisait à cette époque les syndicats italiens et français, s'est traduit par des résultats diamétralement opposés. En Italie, cette faiblesse contribua à consolider la négociation nationale; en France, il a abouti à l'échec des pourparlers de 1947-1949, visant à la conclusion d'une convention nationale de la métallurgie et par la suite à un accroissement de l'importance de la négociation de "zone". La raison de cette différence de résultats est la suivante: alors qu'en Italie la convention nationale était le produit naturel d'une structure conventionnelle pyramidale, en France, les fonctions de contrôle des salaires et des principales conditions de travail étant remplies par la loi, rien ne permettait de résoudre le grave problème consistant, pour les syndicats des travailleurs à "ac rocher" la partie adverse en vue d'une activité conventionnelle qui, contrairement à ce qui se passait dans le pays voisin, était sanctionnée et garantie par les accords conclus entre les grandes confédérations.

3. LA NEGOCIATION PAR BRANCHE D'INDUSTRIE

a) La sidérurgie en tant qu'unité de négociation

Dans la plupart des pays de la Communauté, comme cela a déjà été signalé, la sidérurgie n'apparaît pas comme unité autonome dans la vie conventionnelle mais plutôt comme partie intégrante d'un ensemble plus important, constitué par la métallurgie. Il s'ensuit, naturellement, que partout où ce phénomène se produit, la description du système conventionnel de la sidérurgie est identique à celle qui pourrait être faite pour la métallurgie. Ce principe d'ordre général étant acquis, il n'en reste pas moins que dans quelques pays se dégage une

tendance prononcée à distinguer, du moins en partie, le cas des travailleurs sidérurgistes, de celui des métallurgistes en général. D'ailleurs, une analyse plus approfondie montre que parfois l'absence de distinction dans une zone conventionnelle donnée peut tout aussi bien être la conséquence d'une faible activité sidérurgique qu'au contraire, celle d'une très importante concentration de cette industrie par rapport, dans les deux cas, aux autres activités métallurgiques. Dans le premier cas, les intérêts des métallurgistes prévalent sur ceux des travailleurs de la sidérurgie, moins nombreux. En revanche, dans le second, la convention concernant la métallurgie est destinée, en fait, à régulariser les conditions de travail dans les entreprises sidérurgiques, fer de lance de la négociation dans le complexe industriel considéré.

De toute façon, tous les systèmes étudiés ont une caractéristique commune. En effet, si les représentants des chefs d'entreprise sont la plupart du temps exclusivement des sidérurgistes, tout au moins dans les zones de très grande concentration industrielle (Italie et les Pays-Bas exceptés), par contre l'autre partie contractante est toujours un syndicat général des métallurgistes. Ce phénomène est caractéristique d'un syndicalisme ouvrier organisé par branche d'industrie, avec nette tendance à la concentration dans le cadre des fédérations d'industrie. En effet, les ouvriers de la sidérurgie et de la métallurgie étant pratiquement interchangeables sur le marché du travail, on conçoit sans difficulté que des syndicats animés par une profonde conscience de classe soient conduits à donner la préférence à la formule d'organisation la plus globale, aboutissant ainsi à la création, au sein de chaque confédération, de puissants organismes "verticaux", qui en constituent la plus solide ossature.

De l'organisation unitaire à la convention unique pour la métallurgie, la distance est courte. Toutefois, cette tendance caractéristique du passé est actuellement en voie de régression. Parmi les facteurs de la nouvelle orientation on peut noter, au premier chef, la croissante différenciation de l'activité sidérurgique, dans le domaine tant technique que structurel, et également l'intégration de cette industrie dans la Communauté, phénomène qui a eu notamment pour conséquence un mouvement général en faveur de la réduction de la durée du travail. De plus, si la spécialisation industrielle peut être poussée très loin au sein du vaste conglomérat métallurgique (sidérurgie, auto, électro-mécanique, chantiers navals, etc...), si au surplus, comme nous le verrons, elle a déteint sur les propres structures conventionnelles d'un système particulier, celui de l'Italie, il n'en reste pas moins que la distinction entre producteurs et transformateurs de l'acier constitue toujours le principe de base. Cette distinction, par opposition aux autres se répercute, en quelque sorte, dans presque tous les systèmes nationaux et tend manifestement, grâce à un processus de décentralisation des niveaux de négociation affectant la quasi totalité des pays de la Communauté, à prendre un relief de plus en plus accentué.

Si l'on passe à l'étude analytique, on remarque que les Pays-Bas, d'une part, le Luxembourg et la Belgique de l'autre, si situent aux deux extrêmes. Les Pays-Bas, du fait de l'inté-

gration complète de la sidérurgie dans la métallurgie (1), le Luxembourg et la Belgique pour la raison inverse.

Dans ce dernier pays, chacune des deux branches a sa commission paritaire pour les ouvriers. En revanche, il existe une commission paritaire commune pour les employés. Néanmoins, la tendance à la différenciation se fait également jour à la commission paritaire des employés. Les salaires minima étant différents dans la sidérurgie et dans les "métaux", beaucoup d'accords trouvent leur application dans l'une et non dans l'autre des deux branches. Il arrive souvent, au contraire, que les problèmes des employés sidérurgistes soient abordés et résolus dans le cadre des orientations de la CNPIS. En France les contrats de "zone" pour la sidérurgie (ouvriers et employés) n'existent que dans les deux départements de l'Etat (Moselle et Meurthe-et-Moselle) région où se concentre la plus grande partie des effectifs sidérurgiques (environ 80.000 sur 132.000) (2). Dans le Nord et dans la Loire (autres régions où sont implantés des établissements sidérurgiques non isolés) ce sont les conventions locales de la métallurgie qui sont appliquées, au besoin avec des clauses spéciales pour les travailleurs de la sidérurgie (prime d'équipe, changement de fonction dans l'équipe, etc...).

(1) Naturellement, certaines clauses conventionnelles, telles que celles concernant la durée du travail et les majorations pour les membres des équipes tournantes, sont d'application plus fréquente dans la sidérurgie, mais cette dernière ne fait pas pour autant l'objet d'une réglementation spéciale : la tendance à la séparation n'est apparue que récemment postérieurement à la période considérée dans la présente étude.

(2) Total des effectifs de l'industrie CECA.

De toute façon l'interdépendance entre conventions générales et conventions spéciales de la sidérurgie (dans l'Est seulement) est très importante. Enfin, une mention spéciale doit être accordée au complexe industriel de la Loire. Dans cette région, le principe de la convention unique pour les ouvriers et les employés est partiellement battu en brèche par l'introduction, pour la sidérurgie seulement, d'une distinction entre "techniciens et cadres" d'une part, et le reste du personnel d'autre part. Pour les premiers, en effet, il existe des conventions spéciales (1955 et 1961) limitées à la grande métallurgie et signées, du côté patronal, par le Syndicat de la sidérurgie du Centre-Midi et, du côté des travailleurs, par un syndicat autonome (SIAMRS) déjà signalé, et dont la zone d'influence n'est constituée également que par des entreprises sidérurgiques.

Par contre, en Allemagne et en Italie, la structure conventionnelle paraît être caractérisée par la coexistence de conventions globales et de contrats spéciaux, d'une grande portée également. En Allemagne et surtout en Rhénanie-Westphalie, où sont concentrés 94 % des effectifs, la négociation a vraiment commencé en 1953, avec la convention générale concernant les ouvriers et les accords de salaires intéressant tous les métallurgistes, et conclus avant la constitution de l'association sidérurgique de Düsseldorf (les entreprises sidérurgiques ont signé directement ces textes conventionnels, à côté de l'union de la métallurgie).

Un processus de différenciation en plusieurs étapes a commencé par la suite. L'association des sidérurgistes, constituée en 1953, signait séparément en 1955 un premier accord

sur les salaires. Mais l'autonomie de cette branche d'industrie s'est surtout manifestée en matière de réduction de la durée du travail, comme cela devait intervenir peu après en Italie. La convention générale initiale, renouvelée en 1958 et en 1960, conservait du passé sa nature unitaire. Mais certains avenants modificatifs (1959, majorations pour le personnel des services continus; toujours en 1959 accord de "salaire garanti"; accords en 1962/1963 sur les jours fériés et la semaine "courte") ne concernaient que l'industrie sidérurgique; d'autres étaient distincts pour les deux secteurs (congrés en 1962, mais déjà la convention unique de 1952 avait consacré le principe de règles différentes dans cette matière). Le même processus s'est développé au sujet des employés, troublé seulement par un accord de 1959 sur les salaires, commun aux deux branches. En conséquence on peut conclure qu'en Allemagne, en dépit d'une tendance patronale au maintien de l'unité en matière de salaires, la convention générale, à renouvellements très éloignés, constitue le cadre d'une évolution conventionnelle, tant "salariale" que normative, dans laquelle la sidérurgie a une physionomie entièrement autonome. En ce qui concerne les entreprises "périphériques" ne se situant pas en Rhénanie-Westphalie, il suffit d'observer (la description plus approfondie de leur structure conventionnelle étant renvoyée à un autre chapitre) que celles du Nord (Brême et Basse-Saxe), membres de l'association de Düsseldorf, ont tendance à se modeler sur celles de Rhénanie-Westphalie, tandis que les entreprises du Haut-Palatinat exerçant leur activité dans le Land de Bavière, se conforment plutôt à la pratique axée sur la négociation spécifiquement métallurgique de la Bavière, au

besoin assortie d'adaptations et de modifications.

Le cas de l'Italie s'insère dans le cadre de la "négo-
ciation articulée" dont il sera question infra. Il suffit
simplement de noter ici que, dans ce pays, la négociation
séparée pour la sidérurgie a une tradition déjà ancienne,
une convention de cette nature ayant été conclue dès 1941
sous le régime corporatif ⁽¹⁾. Par contre, c'est en 1948
que s'établit fermement une pratique unitaire. Néanmoins,
certaines clauses de la convention précitée, concernant pré-
cisément quelques formes particulières du travail ou de la
rémunération, propres aux entreprises sidérurgiques, sont
reprises. C'est toujours selon la même formule (convention
globale, règles spéciales) qu'est institué en 1956 le systè-
me des "salaires d'emploi" pour les ouvriers de production
de la sidérurgie. Ensuite, c'est en 1958 qu'intervient la
première véritable brèche dans la discipline unitaire. En
effet, après quelques journées de grève, l'industrie sidérur-
gique accepte la première réduction de la durée du travail,
un an et demi avant l'expiration de la convention générale
qui régit cette matière. Par ailleurs, fin 1960, alors que
la nouvelle convention générale de 1959 en est à peine à la
moitié de sa durée, une série de conventions d'entreprise
affectant toute l'industrie à participation de l'Etat (sec-
teur le plus important) entraîne une nouvelle réduction

(1) En vigueur pendant la période fasciste. Les conditions de
travail étaient imposées par des contrats collectifs signés
par les deux parties, syndicats constitués en personnes
morales de droit public et directement contrôlés par l'Etat.

progressive de la durée du travail. Par conséquent la tendance à l'autonomie est de plus en plus nette, comme le confirment les conventions de 1962-1963, qui de plus généralisent le principe de la convention unique avec réglementation de secteur pour les matières les plus importantes (salaires, classification, durée du travail, indemnité spéciale). Parmi les six secteurs prévus, on trouve naturellement la sidérurgie, qui, avec l'industrie automobile et l'électromécanique, se caractérise au surplus par les conditions d'emploi des plus intéressantes. Contrairement aux autres "secteurs" ou subdivisions de la métallurgie, pratiquement créés ex novo, à l'exception des productions électrotechniques (1), d'une tradition déjà ancienne, confirmant ainsi la constante déjà dégagée, c'est-à-dire l'existence effective d'une ligne de démarcation, plus ou moins accentuée, entre industries de production et industries de transformation du métal.

4. b) LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES DANS LES UNITES DE NEGOCIATION

La France et l'Italie sont les deux seuls pays dans lesquels la négociation est formellement et réellement conjointe pour les ouvriers et les employés. Dans le premier pays cité, on note cependant quelques exceptions et particularités importantes. La principale exception est constituée par la négociation nettement séparée qui intervient pour les

(1) Voir infra § 7

"techniciens et cadres" dans les conventions de la Loire. Une particularité mérite d'être soulignée. Il s'agit de la présence fréquente de la CGC (Confédération générale des cadres) parmi les parties contractantes. Cette confédération représente une fraction importante de la catégorie professionnelle des non-manuels. En Italie, la situation est encore plus nette. Depuis 1945 les syndicats des travailleurs représentent conjointement ouvriers et employés, et le plus souvent, pour ces derniers, ils ne possèdent ni organismes internes, ni délégations séparées. Les conventions s'appliquent aux deux catégories, au besoin avec des réglementations très diverses, sur le fond et dans la forme (les contrats de la métallurgie ont une partie "ouvriers" et une partie "employés", ainsi qu'une partie "agents de maîtrise" (1). La similitude de situation entre l'Italie et la France mérite certainement d'être notée; elle est probablement le résultat, du moins dans une large mesure, de la forte influence des idéologies socialistes sur le mouvement syndical, idéologies, qui naturellement, tendent à resserrer et à consolider autant que possible, quand elles ne butent pas contre une hiérarchisation sociale très accentuée, les liens d'intérêts communs entre les différents éléments composant la classe ouvrière.

Si au Luxembourg les employés ne sont pas encore admis au stade de négociation collective proprement dite (pour cette catégorie une espèce de "contrat type" a été mis en

(1) Catégorie qui s'est formée en 1945 et correspond, grosso modo, aux chefs d'équipe, aux contremaîtres, etc. ...

application; il s'agit de textes non obligatoires, proposés comme schéma pour les contrats individuels). Par contre, en Belgique, le principe de la négociation distincte est institutionnalisé par l'existence d'une commission paritaire pour les employés qui, contrairement à ce qui se passe au sujet des ouvriers, réunit à la fois les industries de production et celles de transformation de l'acier. De même, aux Pays-Bas, les commissions paritaires, sont distinctes pour les ouvriers et les employés, mais dotées d'un secrétariat commun; parallèlement, la négociation conduite à partir de textes séparés se développe en pratique simultanément, le groupe des ouvriers exerçant en général une fonction de guide. Du reste, même en Allemagne, où la distinction entre les accords (soit les accords généraux, soit ceux sur les salaires) est très nette, la coïncidence presque parfaite, sinon totale entre les signatures d'accords et les contenus eux-mêmes, permet de conclure à l'existence de conventions pratiquement uniques. En conclusion, dans la métallurgie, (la Belgique et le Luxembourg pouvant être exceptés), la négociation concernant les employés est étroitement intégrée dans celle concernant les ouvriers. Cette pratique conventionnelle stimule, bien entendu, la tendance au rapprochement entre les situations des deux catégories, phénomène qui sera traité plus loin.

5. c) LES CONVENTIONS NATIONALES

Si la négociation par branche d'industrie est la règle dans les pays de la Communauté ⁽¹⁾, par contre la situation

(1) Par opposition, par exemple, avec les USA, où il existe dans la sidérurgie un type de négociation d'entreprise, dans la forme du moins, mais en réalité d'ampleur nationale (industry-wide).

est beaucoup plus hétérogène en ce qui concerne son cadre territorial. En Italie, aux Pays-Bas et au Luxembourg, les conventions nationales par branche d'industrie (métallurgie et/ou sidérurgie) constituent la pièce maîtresse du système. En Belgique, elles coexistent avec la négociation par "zone". Par contre, en France et en Allemagne, elles sont presque inconnues.

En France, d'ailleurs, la négociation nationale, répandue dans d'autres industries (textiles, typographie, etc. ...) constitue l'un des objectifs des organisations syndicales ouvrières de la métallurgie. Aussi l'absence d'une convention nationale doit-elle être imputée à la fois à la faiblesse conventionnelle des travailleurs et à la préférence des employeurs pour une négociation locale. En Allemagne, au contraire, la prédominance du type "zonal" correspond à une tendance, ne souffrant que de rares exceptions, à la décentralisation de l'activité normative, tant législative (autonomie des Länder) que conventionnelle.

Mais lorsqu'il s'agit de l'industrie sidérurgique, on ne peut nier que, même dans ces deux pays, il existe en puissance un modèle de négociation nationale. En effet, la concentration presque exclusive des industries allemandes de l'acier dans une seule région confère pratiquement aux conventions de Rhénanie-Westphalie la valeur de conventions

nationale de la sidérurgie. En France, dans la mesure où la différenciation de zone est réelle et non formelle, on ne peut méconnaître le rôle "pilote" des conventions de la sidérurgie de l'Est, par rapport aux autres zones sidérurgiques et, par conséquent, leur vertu unificatrice sur le plan national. En outre, si en France les seuls accords nationaux appliqués dans la métallurgie sont de nature interprofessionnelle, dans la métallurgie allemande, la négociation nationale par branche d'industrie n'est pas pour autant complètement absente. En effet, c'est à ce niveau qu'a été réglée la délicate question de la réduction de la durée du travail, cheval de bataille des organisations des travailleurs vers les années 1960. Ces accords nationaux, excluant toutefois la Bavière (contrats distincts) furent signés entre 1956 et 1960 (1) et comportèrent une nécessaire révision des taux des salaires horaires, la réduction d'heures ne pouvant se traduire par une diminution du salaire hebdomadaire; ils présentèrent le caractère d'accords de principe, dont l'application n'intervenait que par l'intermédiaire de conventions régionales ou d'entreprise. Mais la sidérurgie fut en réalité exclue de leur champ d'application. Compte tenu des exigences propres à certaines activités ininterrompues spéciales à cette in-

(1) Accords de Brême (1956) et de Bad Soden (1957), sur la réduction de 45 à 44 heures; accords de Bad Homburg (1960) sur la réduction en trois étapes à 40 heures, l'exécution complète devant intervenir au plus tard le 1.7.1965.

industrie, le problème fut tranché au niveau régional (Rhénanie-Westphalie) d'abord par des concessions équivalentes à celles prévues pour les métallurgistes, puis en 1960 grâce à un accord légèrement plus favorable aux travailleurs (réduction en deux étapes au lieu de trois, soit: 42 heures à compter du 1.1.1962, au lieu de 42 heures 30). La portée de ces accords, conformément à ce qui a été déjà précisé, peut être considérée comme équivalente, en substance, à celle d'une convention nationale de la sidérurgie. A noter cependant que le régime des horaires est à nouveau uniformisé en 1963 pour toute la métallurgie (41 heures 1/4 à dater du 1.1.1964). A côté de ces accords sur la réduction d'horaire, on peut mentionner ceux de conciliation, signés en exécution du pacte interconfédéral de Margarethenhof, également séparément pour la métallurgie (1956) et pour la sidérurgie de Rhénanie-Westphalie (1957). Ces accords furent dénoncés en 1958. Tout bien pesé, on peut par conséquent conclure qu'en Allemagne la négociation nationale n'est pas dépourvue d'importance. Dans la métallurgie en général, elle a permis de résoudre la principale revendication syndicale des années 1950; dans la sidérurgie, elle est remplacée par un type d'accord régional d'une portée pratique équivalente.

En Belgique, la négociation nationale a lieu dans le cadre des commissions paritaires, en particulier de la CNPIS, institution en activité dès 1919, bien avant sa consécration par la loi de 1945. Cette commission, très active durant la période de dirigisme des salaires (1945-1948), assura la liaison entre l'industrie et le gouvernement. Le régime de

liberté contractuelle restauré en 1948, elle constitue encore le sommet de la pyramide conventionnelle de l'industrie sidérurgique. De toute façon, il a déjà été précisé que ces institutions caractéristiques de la Belgique permettent une localisation de l'activité conventionnelle qui n'est qu'un aspect particulier et non indispensable à son développement, comme le confirme l'exemple suivant, propre précisément à l'industrie sidérurgique. A la suite d'une contestation sur la nomination de son président, la commission précitée a suspendu son fonctionnement de 1958 à 1960. Or cet événement n'a pas empêché la négociation nationale de suivre son cours normal par des contacts bilatéraux entre les parties. Il est un autre aspect, plus important, concernant l'activité conventionnelle nationale. Cette dernière, contrairement à ce qui se passe dans les pays dont il sera question infra, ne permet jamais la conclusion de conventions destinées à régir globalement les conditions de travail, quel que soit le nombre des points traités. La plupart du temps elle paraît être le prolongement de la négociation interprofessionnelle, et même, en droite ligne, celui de l'activité législative, et non une négociation basée sur des rapports de force et intervenant sous la pression sociale. Celle-ci, dans la sidérurgie, contrairement à ce qui se produit dans beaucoup d'autres industries (parmi celles-ci, les mines) se déroule au niveau de la zone et de l'entreprise, alors que les accords nationaux ont plutôt pour but de conclure une procédure ouverte aux échelons supérieurs. Les problèmes ainsi traités au plan national sont de première importance; pour s'en rendre compte il suffit de rappeler les suivants: détermination du salaire minimum du manoeuvre à rendement normal, qui a donné lieu à de fréquentes interventions; l'échelle mobile des salaires, traitée dans divers accords, le dernier

passé en 1963; la parité de rémunération (abordée sur initiative du gouvernement en exécution de l'article 119 du Traité de Rome); le paiement du salaire en cas d'absences dues à des motifs non professionnels (matière postérieurement réglée par la loi); la durée du travail, avec stipulation d'un accord (1956/1957), mais par la suite avec renvoi de cette matière au niveau de l'entreprise; l'embauche des jeunes travailleurs, le perfectionnement et la formation professionnelle dans l'entreprise (1961, renvoi prévu par la loi); les prestations d'intérêt public (1951, renvoi prévu par la loi); le règlement des conseils d'entreprise (1953, renvoi prévu par la loi). L'importance majeure des deux premiers points résulte du fait qu'ils sont de la compétence normale de la CNPIS. Des problèmes d'intérêt certain, tels que la classification professionnelle et le statut des jeunes travailleurs, sont encore, et depuis longtemps déjà, à l'étude devant cette commission.

Avec le Luxembourg nous abordons l'étude des systèmes où la négociation nationale est prédominante ou exclusive. Dans ce pays la convention nationale des ouvriers de la sidérurgie, très complète, rassemble presque entièrement la réglementation des conditions de travail. Mais il faut rappeler que cette convention n'intéresse en fait que trois sociétés, que les échéances en vue de son renouvellement, avec modification tant de la partie "salaires" que de la partie normative, sont rapprochées (biennales de 1955 à 1959, avec renouvellements postérieurs en 1961 et 1963, mais avec accords de salaires intercalés) et qu'en tout cas, la réduction de la durée du travail a fait aussi l'objet d'avenants autonomes conclus à des échéances différentes de

celles de conventions.

Aux Pays-Bas également, la convention nationale constitue le pivot du système conventionnel, du moins envisagé sous l'angle des structures formelles. Mais ce point de vue doit être reconsidéré compte tenu des caractéristiques particulières du système dans son ensemble. En effet, la convention collective et même les deux conventions applicables respectivement aux ouvriers et aux employés (1), sauf sur les points où elles reprennent le contenu de la loi, dont le champ d'intervention est étendu, présentent le caractère de "codes de la profession", et se renouvellent à un rythme rapide, à peu près annuel, à quelques exceptions près, dont il sera traité à part. Mais en réalité, malgré ces particularités, il n'en résulte pas moins que la partie "rémunération" est, en droit ou en fait, réglée de l'extérieur, cependant que la politique nationale des salaires, telle qu'elle a été conduite jusqu'à une époque récente, a fini par concentrer sur cette partie les marges restreintes de revendication laissées à l'autonomie syndicale, empêchant par là même une évolution parallèle de la partie normative. La matière qui a connu le développement le plus rapide est celle des salaires, qui, comme on l'a dit, sont essentiellement fixés par des instances non conventionnelles. L'action de ces dernières s'étant exercée dans une direction uniforme, il en est résulté, comme autre conséquence, une faible influence de la convention comme instrument de différenciation. Cette remarque s'applique également à la période postérieure à 1959

(1) Voir § 5 b).

durant laquelle l'intervention des autorités était, au contraire, justement destinée à créer une plus grande différenciation entre les différentes industries.

Quoi qu'il en soit, même compte tenu des restrictions sus-visées, la négociation nationale reste cependant le niveau fondamental. D'ailleurs elle est certainement destinée à assumer un rôle de plus en plus important, dans l'évolution rapide que se poursuit. Elle se développe, et en cela l'analogie avec l'expérience belge est frappante, au sein d'un conseil paritaire d'industrie (le Vakraad voor de metaalindustrie), ou, plus exactement, de ses deux commissions, l'une pour les employés, l'autre pour les ouvriers, qui opèrent en liaison très étroite. Cet organe professionnel présente d'évidentes similitudes avec les conseils professionnels (Bedrijfslichamen) prévus par la loi de 1950 sur l'organisation de l'économie, mais peu répandus (1). Toutefois, contrairement à ces derniers, le conseil paritaire précité, d'ailleurs créé en 1947 par l'accord des parties, n'est pas régi par la loi. En outre, aucune compétence normative ne lui est dévolue, alors que c'est l'une des prérogatives essentielles des conseils de droit public institués par la loi. Il est donc plus juste de considérer que ce type d'organisation paritaire de la métallurgie néerlandaise s'apparente - avec des fonctions plus vastes, il est vrai - à son homologue

(1) Institués dans l'industrie minière. Voir chapitre suivant.

belge (et aux bargaining machineries de type anglais) plutôt qu'à la "corporation" de droit public esquissée par la loi de 1950. Le conseil d'industrie au sein duquel se déroulent les négociations, possède d'autres compétences; il est consulté par les autorités chargées de l'élaboration de la politique des salaires, il interprète la convention et joue un rôle particulièrement important par ses interventions dans la mise en oeuvre des systèmes de rémunération, comme la job avaluation ⁽¹⁾ et les primes, dont l'application nécessite une véritable expertise technique. Le conseil, par l'intermédiaire d'un sous-comité spécialisé, et par ses propres techniciens, intervient directement dans l'évaluation des postes de travail et dans la mise au point des systèmes de stimulants. Il contribue donc à rendre homogène l'application de ces diverses techniques, sa composition paritaire étant le gage d'une totale impartialité du personnel spécialisé. Enfin, sa réelle influence est confirmée par d'autres fonctions plus importantes encore; notamment, il a pouvoir, par délégation du Collège des conciliateurs, d'autoriser des

(1) Diffusée très largement en 1947-1949 dans toutes les branches d'activité (pour le travail des ouvriers) sur la base d'un système "normalisé" appliqué directement, ou servant de référence pour les autres systèmes similaires. Dans la métallurgie il est prévu que l'entreprise procède à la description des tâches (job description), alors que leur évaluation est effectuée par les experts du Vakraad.

dérogrations aux barèmes de salaires, ou des participations aux bénéfices, et, depuis 1963, celui d'approuver les accords d'entreprise conclus dans le cadre limité du renvoi prévu par le contrat national lui-même.

Comme on l'a dit, le nombre des conventions signées a été très élevé. En pratique, ces conventions ont été presque toujours d'une durée annuelle. Cette durée a été fixée, afin que l'expiration de la convention coïncide avec les "rendez-vous" annuels prévus par les autorités chargées de l'élaboration de la politique des salaires. Par ailleurs, la fréquence des augmentations ne doit pas faire oublier que, dans un système dirigiste rigoureux, le mouvement de hausse spontané des salaires ne se produit pas, ou est considérablement freiné. La convention de 1960 (ouvriers) eut une durée de deux ans et demi; elle a cependant un caractère exceptionnel, et elle n'est pas la seule. En effet, deux autres textes furent en même temps signés, dans le climat euphorique de réformes, qui était celui de 1959. Ils laissaient aux entreprises la faculté de passer du premier contrat (qui ne prévoyait qu'une augmentation de salaire) au second (le contrat "B"), qui établissait une réduction progressive de l'horaire de travail de 48 à 45 heures par semaine, ainsi qu'un ajustement du gain de tâche, limité à 20 % du salaire de base, l'excédent étant intégré dans ledit salaire; l'ensemble de l'opération devait être terminé à la fin de la période de validité. Mais ce long délai, motivé par la nécessaire progressivité de la réduction de la durée du travail, et impossible à prolonger, notamment pour des raisons d'alignement sur une échelle européenne, se heurta au principe même d'une liaison entre les

augmentations des salaires et l'amélioration de la productivité par branche d'industrie. Or, il apparut, alors que la convention était depuis peu en vigueur, que la progression effective de la productivité était plus satisfaisante que prévu. Néanmoins, le gouvernement, en conflit avec les parties, qui étaient convenues d'augmentations anticipées par rapport aux échéances, se montra intraitable, provoquant ainsi un mécontentement sensible et même, cas tout à fait exceptionnel, quelques grèves de protestations. L'année suivante (1963), les parties reprirent la pratique des conventions annuelles.

L'évolution conventionnelle sera mieux mise en lumière par le contenu des accords. De leur examen, il résulte à l'évidence que le dirigisme des salaires, en limitant la portée de la négociation au niveau de la branche d'industrie, a eu une influence considérable. Au cours de la période de dirigisme rigoureux antérieure à 1954, le mouvement des salaires prend la forme d'augmentations générales obligatoires du minimum et du salaire réel fixées directement par le Collège des conciliateurs, proportionnellement à la progression du coût de la vie ⁽¹⁾. L'augmentation du salaire réel est ensuite admise à partir de 1954, mais compte tenu du principe de la constance de la proportion du revenu national attribué au travail salarié (critère qui peut être comparé à celui de la proportion entre augmentations de salaires et accroissement de la produc-

(1) PEN, The strange adventures of Dutch wage policy, in The British Journal of Industrial Relations, 1963, pp. 318-330, plus précisément 322.

tivité dans le système économique tout entier). Au cours de cette phase, et jusqu'en 1959, les décisions du collège prises après consultation de la Fondation du Travail se traduisent surtout par des augmentations maximales de la masse salariale. Cela laisse aux parties une marge évidente pour les négociations, bien qu'en fait, les conventions finissent par faire porter la majoration autorisée uniquement sur les niveaux des salaires et par utiliser intégralement les marges, en transformant les augmentations facultatives en augmentations générales à contenu uniforme. C'est ainsi que, durant cette période, et plus encore durant celles qui l'ont précédée, les améliorations normatives sont assez peu nombreuses, bien qu'obtenues après de longs pourparlers du fait précisément des très faibles marges de liberté laissées aux parties; mais l'accord entre ces dernières une fois réalisé, il faut encore obtenir celui du Collège des conciliateurs ce qui est plus difficile, car cette institution veille au respect des directives générales. De longues négociations sont nécessaires pour aboutir à de modestes ajustements des coefficients de l'ouvrier qualifié (1957), ou pour relever les limites imposées aux gains du travail à forfait (1954), limites qui naturellement paralysaient l'effet stimulant de ce dernier, ou pour apporter des retouches à l'évaluation des tâches, et ainsi de suite. La phase suivante, dite de "différenciation", commence en 1959. Toutefois, comme nous allons le voir, les résultats furent modestes : en pratique le système de réglementation uniforme et contrôlée qui porte principalement sur les salaires (à l'exception de la réduction de la durée du travail, réalisée sans délai) dénote une grande viscosité.

La réforme de 1959, qui aurait dû entraîner une plus

grande autonomie de décision dans les différentes branches d'industries, ce qui était d'ailleurs le but poursuivi, était encore fondée sur le principe de base: rapport productivité-salaire, mais envisagé cette fois dans le cadre de chaque branche d'industrie. Les difficultés considérables qui s'ensuivirent furent abordées au cours de laborieuses discussions au sein de la Fondation du travail et résolues, du moins en apparence, par l'adoption d'une formule générale applicable à toutes les conventions. D'ailleurs la Fondation, inquiète de la trop grande rapidité d'application de la réduction de la durée du travail à 45 heures, qui aurait dû être progressive, s'en tint fermement à une politique d'extrême prudence à l'égard des modifications non salariales (durée du travail, durée de congés, etc. ...), dont la faculté d'extension était apparue (comme c'est le cas dans presque tous les pays) plus grande que celle des augmentations de salaires. En pratique, la politique de la Fondation du travail s'imposait de plus en plus, tant en matière de salaires que sur les autres plans. Etant donné qu'elle est aussi le lieu de rencontre des confédérations générales en vue de l'élaboration d'une politique commune, en liaison d'ailleurs quelque peu imprécise avec le Conseil économique et social, il se confirme qu'en fait, et surtout depuis qu'il a évolué, le système des Pays-Bas ne diffère pas sensiblement, sauf par la nature beaucoup plus alambiquée de ses instruments, des dispositifs (et l'on pense à l'Italie et en partie à la Belgique) où les confédérations contrôlent l'activité conventionnelle dans son ensemble.

Cette similitude (qui doit naturellement être assortie des réserves d'usage) apparaît plus accentuée encore depuis le début de 1963, c'est-à-dire depuis que la Fondation du travail s'est vu conférer par la loi même la mission d'approuver les conventions, l'organe public, le Collège des conciliateurs, étant corrélativement confiné dans le rôle secondaire de garant du respect des directives générales. (Il n'intervient qu'en cas d'absence d'accord au sein de la Fondation, ou pour proposer au ministère compétent l'arrêté de nullité de la convention ou de certaines de ses clauses). La convention des métallurgistes conclue en novembre 1963, avec effet début 1964, s'aligne sur le modèle élaboré par les directives générales, adoptées d'un commun accord peu de temps auparavant au sein de la Fondation du travail. Par ailleurs, cette convention est assez caractéristique de l'évolution en cours, car elle contient par rapport à la précédente, quelques nouveautés: le thème des congés est abordé, le salaire est revu jusqu'à sa structure (avec réduction des abattements de zone et la prévision d'indemnités en cas de travaux pénibles ou nocifs). A une augmentation importante des taux (le pourcentage de 9 % n'avait jamais été atteint auparavant et il excède les directives établies par la Fondation elle-même), s'ajoute enfin, pour la première fois, une clause de renvoi au niveau de l'entreprise en vue de la négociation d'une nouvelle augmentation additionnelle de 4 % de la masse des salaires (considérée toutefois comme pouvant s'imputer sur le "salaire noir"). En pratique il s'agit donc d'une convention dont la structure est beaucoup plus proche de celle des modèles des autres pays, qui est conforme aux

directives des centrales syndicales, bien que légèrement encline à s'en éloigner, et qui, enfin, n'est pas indifférente au thème de fond de la négociation d'entreprise.

C'est cependant l'Italie, qui avec les Pays-Bas, est le pays où la convention nationale a joué, en tout cas jusqu'en 1962, le rôle le plus significatif, tant par le nombre des entreprises et des travailleurs intéressés (environ 1.200.000), que par la dispersion géographique et l'hétérogénéité des entreprises couvertes par la convention. Depuis cette date, des formes plus articulées de négociations sont apparues, mais n'ont amoindri en aucune façon le rôle primordial de l'échelon national.

La première convention de l'après-guerre (ouvriers, employés, agents de maîtrise) fut signée en 1948, après des pourparlers qui durèrent plus d'un an et demi, quelques matières, parmi lesquelles la structure des rémunérations des ouvriers de la sidérurgie restant réservées. Huit ans devaient s'écouler avant que n'intervînt un nouvel accord, quelque intense qu'il ait pu être, comme on le sait, pendant cette période l'activité de négociation interprofessionnelle. La nouvelle convention, complète cette fois, fut en vigueur de 1956 à 1959 et renouvelée jusqu'en 1962, mais avec modifications assez limitées. Toutes ces conventions nationales, en élaborant un ensemble de règles tendant à régir toutes les conditions de travail dans la métallurgie (avec quelques dispositions spéciales concernant les travailleurs de la sidérurgie) auraient dû se présenter comme une réglementation exclusive.

Autrement dit, sauf sur certains points de peu d'importance, toute nouvelle demande de négociations aux niveaux inférieurs ne devait plus avoir de raison d'être. D'ailleurs, ce principe était admis dans toute l'industrie et consistait à faire tenir dans la convention nationale toute la réglementation collective (1), à l'exception de très rares cas pour lesquels on admettait un complément sur le plan local (2). Cela ne signifie pas qu'un traitement identique fût en vigueur pour tous les travailleurs de la métallurgie. A part le fait que la rémunération était (et est encore) territorialement différenciée (mais dans des conditions prévues par des accords interprofessionnels), au niveau de l'entreprise les différences étaient et devenaient de plus en plus importantes. Toutefois, selon une règle sous-jacente au système conventionnel en vigueur, les améliorations de condition par rapport à la convention nationale ne pouvaient être issues que du bon vouloir de l'employeur, c'est-à-dire se décomposer en de multiples améliorations individuelles, sans jamais faire l'objet de négociations avec l'autre partie. Comme nous le verrons, l'application de cette règle était loin d'être universelle. En tout cas durant les années mouvementées de 1960-1963 (3), les employeurs en défendirent vigoureusement le principe.

(1) Voir pour plus de détails : GIUGNI, L'évolution récente des négociations collectives en Italie, dans la Revue internationale du Travail, 1965, pp. 307-327; L'évolution récente du droit des conventions collectives en Italie dans Droit social, 1964, n° 11.

(2) Parmi lesquels l'industrie minière. Voir chapitre suivant.

(3) De toute façon, il convient de préciser que d'un point de vue strictement juridique, il n'a jamais été interdit à un employeur et à une association de conclure des conventions collectives plus favorables. Toutefois, les organisations d'employeurs étaient opposées à cette pratique et se refusaient à contracter, dans la convention nationale, aucun engagement de négocier avec les syndicats d'éventuelles améliorations collectives. Une convention améliorée, au plan local ou à l'entreprise, était donc régulière, mais l'employeur pouvait refuser de la conclure.

La négociation nationale exclusive trouva sa dernière expression avec les conventions de 1962-1963. Ces dernières admettaient le principe de la négociation (nationale) par sous-secteur et par entreprise, sur des matières précisées dans la convention nationale. Mais nous reviendrons sur ce point après étude de la négociation d'entreprise, afin d'éviter un morcellement préjudiciable à la bonne compréhension de l'exposé.

6. d) LES CONVENTIONS DE ZONE

Niveau conventionnel inconnu dans la métallurgie aux Pays-Bas, en Italie et au Luxembourg, il a par contre une importance très grande en Belgique, en Allemagne et surtout en France. Signalons tout de suite que le terme général utilisé : "zone" (1) ne recouvre pas nécessairement une réalité administrative. En Allemagne,

(1) La définition de ce mot figure à la page 52, note (1).

la négociation intervient principalement au niveau du Land, c'est-à-dire à celui de la division administrative. Mais dans certains cas la convention concerne un territoire plus petit; dans d'autres (qui n'intéressent pas les industries étudiées), une région plus vaste que le Land. En Belgique, les "régions" ne sont qu'au nombre de trois, celle de Charleroi, celle du Centre (la Louvière) contiguë à la première, et celle de Liège. En France, enfin, la région, il faut le rappeler, est une unité territoriale sans réalité administrative. Mais dans l'optique de cette étude on peut considérer que ce pays comprend plusieurs zones: l'Est, composé de deux départements (Moselle et Meurthe-et-Moselle); la Loire (un département); le Nord (un département). Lorsque la négociation par "zone" n'est pas généralisée à un pays tout entier, certaines unités de production peuvent échapper à son emprise. C'est le cas des entreprises dites périphériques, ou isolées, en France, en Allemagne et en Belgique.

Si l'on retient l'ordre d'importance croissante, le cas de la Belgique doit être examiné en premier. Dans le paragraphe précédent il a été souligné que, dans l'industrie sidérurgique, la "zone" est un très important centre d'initiatives conventionnelles, où les revendications et les problèmes des travailleurs et des entreprises s'expriment avec beaucoup plus de vigueur qu'à l'échelon national. D'ailleurs la "zone" est organisée en trois commissions paritaires, reconnues seulement par le règlement intérieur de la CNPIS et non par la loi, qui par contre reconnaît cette dernière commission. Ces organes sont généralement présidés par un fonctionnaire public, mais si cette condition n'est pas remplie, elles peuvent néanmoins continuer d'exercer leurs fonctions, ce qui confirme à nouveau que les commissions paritaires ne sont pas autre

chose qu'une variante institutionnelle des procédures conventionnelles habituelles. La représentation des employeurs est assurée par les entreprises intéressées, ce qui facilite le glissement spontané des pourparlers de zone vers ceux d'entreprise et vice-versa, et constitue une nouvelle confirmation de l'"élasticité" des niveaux de négociation dans ce pays.

Comme on l'a dit, les "zones" sont au nombre de trois, toutes situées en pays francophone. Celle de Liège est la principale avec ses 23.000 ouvriers, contre 18.000 à Charleroi, un peu moins de 5.000 dans le Centre, et 6.000 environ pour les entreprises "isolées" (Brabant et Luxembourg belge). Il est intéressant d'observer que, lors de élections aux conseils d'entreprise (1963), la FGTB obtint entre 3/4 et 4/5 des voix ouvrières dans le Centre et à Liège; quelque peu moins à Charleroi au bénéfice de la CSC (qui oscille entre 1/5 et 1/3. Il faut constater que c'est à Charleroi que l'activité conventionnelle est la plus intense et la plus riche en traits originaux. Parmi les thèmes principaux de négociations on peut citer : les primes de productivité et de rendement (1954), et en 1962, un vaste ensemble de solutions concernant : la création de la caisse régionale des pensions, ces dernières liquidées compte tenu des services effectués dans plusieurs entreprises de la région; l'octroi d'une indemnité supplémentaire en cas de longue maladie; l'augmentation des salaires et des primes; des mesures en vue de réduire le chômage technologique; et enfin,

L'adoption de dispositions concernant le problème très controversé des "avantages réservés" aux seuls adhérents, dont il sera donné plus de détails dans le courant de cette étude.

Par contre, l'activité des autres commissions de zone est plus réduite. Celle de Liège, rappelons-le, très active en 1948-1949, a fait preuve de beaucoup moins de dynamisme au cours des années suivantes. Elle est actuellement confrontée avec le problème des garanties contre le chômage "technologique", à la solution duquel les négociations au niveau de l'entreprise ont toutefois contribué plus utilement. Enfin, la commission du Centre, au cours de ses nombreuses séances a eu à se préoccuper surtout de conflits sociaux et a dû se pencher sur le délicat problème de la représentation des syndicats libéraux dans les délégations syndicales d'entreprise. Il a été résolu par la reconnaissance de cette représentation au sein des entreprises où ces syndicats recueillent des suffrages à l'occasion des élections aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité. Depuis 1963, elle est saisie du problème concernant les travailleurs licenciés du fait de leur âge (limite d'âge), et le chômage technologique, qui constitue aujourd'hui, comme on le voit, le leit-motiv de l'activité conventionnelle à ce niveau. Dans le territoire considéré, les résultats obtenus à ce jour sont cependant limités et sont loin d'avoir l'ampleur de ceux dégagés par la négociation d'entreprise.

En Allemagne naturellement, le centre d'intérêt est constitué par la région Rhénanie-Westphalie. La négociation régionale (Land) a été le cadre de prédilection de l'activité conventionnelle. Celle-ci s'est traduite par une importante série de conventions de nature et d'importance diverses, dont il y a lieu de faire l'analyse.

Pour commencer par les conventions générales concernant les ouvriers (métallurgistes), la première, qui se substitua à l'ancienne ordonnance promulguée au cours de la période nazie, fut conclue en 1952 et dénoncée en 1956. Deux renouvellements intervinrent en 1958 et en 1960. En septembre 1963, la convention fut dénoncée au cours de sa validité, mais peu nombreuses furent les modifications, obtenues par cette voie. Elles concernent essentiellement les points suivants: mise en application de procédures de conciliation et de règlement des conflits, la réglementation applicable en cas de réduction de la durée du travail et d'arrêt de travail dû à des causes personnelles. Les majorations pour travail habituel effectué la nuit ou les jours fériés furent instaurées, dans la sidérurgie, par des accords complémentaires séparés (1959-1960), insérés dans la convention générale. Ces majorations furent étendues aux travaux du samedi et le montant des majorations initiales fut en outre amélioré. Le contrat de 1960 prévoyait la faculté de résiliation anticipée de la clause sur les congés, et en 1962 furent conclus sur ce point ⁽¹⁾ deux accords distincts (sidérurgie et métallurgie), non insérés dans la convention générale, mais complémentaires de ses dispositions (un jour de plus (16) dans la sidérurgie). Au cours de la période examinée furent signées deux conventions, l'une en 1952 et l'autre en 1959, concernant les employés. Deux accords complémentaires sur les congés

(1) On se rappelle également la convention de 1953, concernant les apprentis, qui fut renouvelée en 1959 avec amélioration des congés.

intéressant cette catégorie, intervinrent par la suite (1962).

L'évolution des accords de différents types sur les rémunérations (salaires et appointement, ainsi que les accords "cadres" ou "généraux") et ne concernant, on le sait, que la sidérurgie, est beaucoup plus importante. L'accord "cadre" ou général sur les salaires de 1952 (commun à toute la métallurgie) fut modifié en 1959, en faveur des sidérurgistes, par l'important accord (dit de "salaire garanti" qui introduisit le principe d'un pourcentage d'augmentation après huit semaines de service, modifia les critères de classification (en tenant compte de l'égalité de salaire), et garantit la stabilité du revenu des ouvriers à la tâche. Un accord "cadre" similaire intéressant les employés, et définissant de nouveaux critères de classification par rapport à ceux de la convention générale de 1952, contribua à parfaire l'évolution tendant à transférer à ces textes autonomes la réglementation de la structure des rémunérations. L'activité la plus importante s'est naturellement développée en matière de niveau de rémunération. En effet, il a été conclu non moins de dix accords de salaires (dont quatre sont connexes à la réduction de la durée du travail), de 1952 à 1955 pour toute la métallurgie. Ensuite, à partir de 1958, la cadence est de un par an, sauf en 1959, année où intervint l'accord précité qui, sans modifier les barèmes institua un supplément de 11 % (15 % pour les travailleurs à la tâche) après huit semaines de travail. L'accord de salaires stipulé en 1963 à la suite du violent conflit des métallurgistes de Rhénanie-Westphalie et de Bade-Württemberg, dont le point culminant fut le "lock-out" des entreprises de ce dernier

Land, mérite une attention particulière. La négociation concernant la sidérurgie de Rhénanie-Westphalie eut lieu peu après (août) avec une anticipation d'un mois par rapport à l'échéance conventionnelle. L'accord prescrivit, dans l'espace de 18 mois, deux augmentations en pourcentage alors que la métallurgie n'obtenait que de minimes redressements, ces derniers toutefois s'appliquant antérieurement à ceux de la sidérurgie. Il s'agit là d'une tendance caractéristique de l'industrie sidérurgique vers des formules conventionnelles stabilisatrices. Les augmentations et leur durée furent encore plus élevées dans les accords de salaires conclus en Bavière et en Sarre. De 1956 à 1962 les accords sur les rémunérations des employés s'élèvent à huit, les appointements et la durée du travail étant réglés simultanément. En 1959 la révision du système des classifications fait l'objet d'un accord "cadre". En conclusion, si l'on tient compte des quelques augmentations automatiques à échéance préalablement déterminées (par exemple, en 1963), on peut affirmer avec vraisemblance que les relèvements des salaires et traitements ont eu une cadence annuelle (1).

Il reste à mentionner les établissements périphériques qui, on l'a vu, n'intéressent que 6 % de l'ensemble des salariés. La tendance est ici à l'alignement sur les solutions régionales. Qui plus est, si dans un premier temps la majeure partie de ces établissements n'a connu que des conventions d'entreprise, la politique conventionnelle actuelle vise à

(1) En tenant compte également des sept accords sur l'apprentissage intéressant surtout l'indemnité due aux apprentis et qui leur tient lieu de rétribution.

appliquer les conventions générales et les accords "cadres" sur les rémunérations; les conventions de Land et les accords "cadres" de la métallurgie en Basse-Saxe; la convention générale de la Bavière pour les entreprises du Haut-Palatinat (qui fait partie de la Bavière). Les accords sur les salaires conclus par entreprise (actuellement, presque toujours par accord intersyndicaux) ont tendance à s'aligner pratiquement sur ceux de Rhénanie-Westphalie, le cas échéant avec des adaptations ou des innovations propres à chaque entreprise, surtout là où s'applique la job evaluation. On peut en dire tout autant au sujet de la réduction de la durée du travail. Ce qui précède ne concerne pas les entreprises bavaroises, où la politique d'unification de l'association sidérurgique de Düsseldorf n'a pas prévalu. A cette exception près, la tendance est plutôt à l'alignement régional (les développements conventionnels de 1963 les confirment). De sorte que l'influence du modèle Rhénanie-Westphalie s'étend finalement jusqu'en Sarre.

Par contre, le modèle français de négociation de "zone" (principalement départemental) présente des caractéristiques plus articulées. Rattachée à la métallurgie, dont la structure est très fragmentée, la négociation dans la sidérurgie ne trouve aucun point de concentration territoriale comparable à ce qui existe en Allemagne. Il est vrai que l'Est est la zone spécifiquement sidérurgique (la seule où il y ait des conventions spéciales à cette industrie). Mais la concentration de l'ordre de 60 % des effectifs salariés est fort éloignée encore de celle de la Rhénanie-Westphalie, qui atteint 90 %.

L'ambition permanente, jamais satisfaite des organisations

des travailleurs, a toujours été la conclusion d'une convention nationale; mais la seule fois, en 1949, où une tentative sérieuse dans ce sens eut lieu, les pourparlers tournèrent court. Depuis lors, si dans les autres industries (textiles, chimie, etc. ...) le pivot de la négociation se situait au niveau national, dans la métallurgie la négociation se déplaçait vers celui de la "zone". Mais quatre années devaient s'écouler avant que, à la suite notamment de pressions gouvernementales, apparaissent les premières conventions. Les raisons de ce glissement de niveau sont multiples. Tout d'abord, intervient en 1950, l'abrogation de la loi de 1946 sur les conventions collectives qui imposait la négociation nationale. En réalité, la véritable cause doit être recherchée dans la très grande force des organisations d'employeurs, qui furent en mesure de faire prévaloir leur propre stratégie, c'est-à-dire la négociation de "zone", la cohésion entre les entreprises étant à ce niveau plus forte, en face de syndicats des travailleurs plus divisés et moins bien armés pour la négociation. Comme on le voit, l'homogénéité imparfaite de l'industrie métallurgique est un facteur stratégique souvent déterminant, bien que les conséquences en découlant puissent aussi être diamétralement opposées (c'est ainsi qu'en Italie, le peu d'homogénéité favorise la concentration de la négociation, sous le contrôle confédéral direct).

Il convient maintenant d'exposer brièvement la raison d'être, la morphologie et les tendances évolutives de la négociation à ce niveau. Nous examinerons ensuite d'une

manière plus approfondie les effets d'interaction entre les différentes zones. En réalité dans la région de l'Est, comprenant deux départements, il y a deux conventions, l'une pour le département de la Moselle, l'autre pour celui de la Meurthe-et-Moselle. Les pourparlers se déroulent simultanément et les délégations sont coordonnées entre elles. La première convention générale fut signée en 1954, dans le cadre de la grande vague contractuelle qui, dans la métallurgie, suivit la première convention de zone de l'après-guerre (Lille, 1953) et, surtout, la réalisation de la convention de la région parisienne (1954). Les conventions générales sont renouvelées en 1959, et ensuite en 1961 (1), mais entre-temps la conclusion d'accords modificatifs (avenants), d'une cadence presque annuelle à partir de 1955, est très fréquente. Sur 24 accords (concernant, il ne faut pas l'oublier, deux unités conventionnelles), 10 ont une nature mixte (salariale et normative) (2). Quand il n'y a pas de relèvement des salaires (1956, 1958), le contenu de la négociation se déplace vers d'autres matières telles que principalement l'augmentation des jours fériés et des congés, les pensions, les indemnités complémentaires pour maladie, les primes d'ancienneté. On peut donc dire que la négociation sur les salaires exclut parfois la négociation normative et réciproquement.

(1) Il ne s'agissait pas, en réalité, d'une nouvelle convention mais plutôt d'un accord de mise à jour, d'une très grande portée, équivalent en substance à un renouvellement. Après 1962, la tendance au renouvellement proprement dit des conventions s'instaure définitivement.

(2) Des accords d'établissement sur les salaires étaient en vigueur avant la signature de la convention de zone (voir § 4).

Le tableau ci-dessous en donne un exemple:

SIDERURGIE DE L'EST (1)

Années	Accords sur les salaires	Autres accords	Total
1955	3	3	6
1956	-	3	3
1957	2	1	3
1958	-	3	3
1959	1	-	1
1960	1	3	4
1961	2	1	3
1962	1	-	1
Total	10	14	24

Les régimes appliqués dans les deux unités, différents à l'origine, se sont progressivement rapprochés, à tel point qu'actuellement ils sont pratiquement équivalents, renforçant la position de pointe occupée par les conventions de la sidérurgie de l'Est, dans leur ensemble. Après 1956, les avenants et les renouvellements ont apporté des innovations d'une certaine importance concernant à tout le moins la partie normative. En effet, comme nous le verrons par la suite, malgré de fréquentes révisions des taux, l'écart entre gain effectif et salaire conventionnel a fait passer au second plan l'incidence réelle de la négociation sur les salaires.

L'évolution conventionnelle dans les autres zones est entièrement similaire. Mentionnons seulement, de façon rapide, les conventions générales (mixtes, métallurgistes et

(1) Lorsque les accords concernant les ouvriers, et ceux concernant les "collaborateurs" font partie de la même négociation et sont signés en même temps, ils sont considérés comme un accord unique.

sidérurgistes). Dans le département du Nord, où la métallurgie ne comprend pas moins de cinq unités conventionnelles, les deux conventions générales importantes pour la sidérurgie sont celles de Valenciennes et de Maubeuge. La première remonte à 1955, la seconde à 1954 et est renouvelée en 1960. Dans la Loire il y a une seule unité conventionnelle. Mais les conventions "employés", les conventions "ouvriers" et les conventions "techniciens et cadres" sont séparées; les deux premières signées en 1954 (ouvriers) et en 1955, avec avenant en 1958, alors que, pour le troisième groupe, on note une convention en 1955 (sidérurgie), une en 1956 (métallurgie) et une autre en 1961, concernant à nouveau la sidérurgie. Une des caractéristiques essentielles et exclusives de cette région réside dans le fait que les conventions sont étendues; cela s'explique par l'absence presque complète de la cohésion des employeurs, spécialement dans la métallurgie, sur le plan de l'organisation syndicale patronale. Pour compléter l'ensemble mentionnons les établissements isolés, dotés généralement de conventions d'entreprise autonome. Les six principales entreprises adoptent comme modèle les conventions de l'Est.

Si l'on aborde maintenant l'interdépendance entre les différentes unités territoriales, on peut distinguer trois grands courants. Le premier modèle, le plus ancien aussi (qui dans une large mesure correspond à la convention nationale proposée par les employeurs en 1949) est la convention de Lille (1953), avec des innovations normatives en matière de congés, de jours fériés chômés, d'indemnités maladie, d'indemnités de licenciement. Un modèle plus évolué a été réalisé dans le département du Rhône et surtout dans celui

de l'Isère (1). Mais cette situation de pointe est aussitôt freinée, dans ses éventuels effets d'imitation, par la conclusion de la convention plus modérée de la région parisienne. Quelques-uns des plus importants accords de la sidérurgie s'harmonisent avec cette convention, bien que certains points soient influencés par les modèles les plus en avance ci-dessus visés. C'est le cas des conventions de la Moselle, de Maubeuge (Nord) et de la Loire sur les questions suivantes notamment: primes d'ancienneté et jours fériés rétribués (Lille, Moselle, 1957). Parfois ces conventions vont au-delà (Moselle 1954: indemnité d'ancienneté après un an de travail). Il faut noter qu'en général les conventions parisiennes ont, pour l'ensemble de la métallurgie, une valeur d'exemple du fait qu'elles représentent un type moyen, et non par leur caractère progressiste. Cette observation s'applique toutefois, en ce qui concerne les régions sidérurgiques, que pour la première période. Par la suite l'Est tend à acquérir

(1) En particulier sur les points suivants: deux semaines de congés, indemnité de licenciement après cinq ans de travail, dix journées fériées rétribuées. C'est le seul contrat de la période souscrit par toutes les organisations de travailleurs, et ce n'est pas par hasard. En effet, le fait est mal accueilli par l'UIMM, qui a émis le commentaire suivant: "A plusieurs moments de sérieuses craintes se sont fait jouer, qui auraient remis en cause la politique même de l'Union et, à travers elle, celle du patronat tout entier. Pourtant, dans un cas seulement une région s'est engagée dans une voie incompatible avec la solidarité patronale, outrepartie nécessaire de l'autonomie régionale" (Rapport UIMM, 1954, p. 41).

une plus grande autonomie, et évolue rapidement vers les positions les plus avancées.

Toutefois, ce qui précède ne concerne, en substance, que les conditions normatives. Or, les premières conventions générales (1953), on s'en souvient, ne contiennent pas de clauses sur les salaires. Bien plus, ce qui incita les employeurs à les signer, ce fut la conscience de l'urgence qu'il y avait à freiner les pressions sur les salaires s'exerçant, surtout, comme nous allons le voir, par des voies non conventionnelles. En effet, en matière de salaires, il n'y a pas interaction entre conventions, mais plutôt (et ce phénomène, caractéristique de la France, a profondément vicié le processus de négociation, surtout dans les années 50), entre ces dernières et le salaire minimum légal (SMIG). S'il a déjà été question de cette institution dans l'introduction, il est temps maintenant de mettre en évidence que, loin d'être, comme partout ailleurs, la dernière pierre posée sur l'édifice des rémunérations minima construit par les partenaires sociaux, il apparaît plutôt comme le principal protagoniste de la négociation sur les salaires. Ce fait s'explique tant par le faible pouvoir conventionnel des organisations de travailleurs que par la tension inflationniste entraînant, pendant de longues périodes, l'inadaptation accélérée des minima conventionnels aux exigences normales de vie des différentes catégories de travailleurs.

En effet l'évolution des salaires se réalise surtout par des ajustements conditionnés par l'évolution même du SMIG, (lié depuis 1952 à un système d'échelle mobile). Aux premiers accords de salaires de 1951, consécutifs à la première fixation du SMIG,

succède une période de stabilité de ce dernier, correspondant à un véritable vide conventionnel en matière de salaires. L'augmentation du SMIG, survenue à trois reprises en 1954-1955, rouvre la négociation sur les salaires. Mais, à vrai dire, le premier accord de salaires intervenu n'est pas destiné à augmenter le niveau des rémunérations. Sur pression des employeurs, et précisément dans les deux départements de l'Est, a lieu l'introduction d'un double barème de minima (non accepté par la CGT et par la CFTC), qui par la suite sera généralisé. Au barème des salaires minima proprement dits, souvent sensiblement inférieurs au SMIG, vient se superposer celui des ressources garanties ou de la rémunération totale, englobant les divers éléments ajoutés au salaire de base. Or, étant donné que tous les éléments de la rémunération entrent dans la composition du SMIG, le second barème vient se placer à un niveau supérieur à ce dernier. Dans ces conditions, l'objectif essentiel des employeurs sera d'empêcher qu'une éventuelle hausse du SMIG ne déclenche des demandes de relèvement proportionnel des minima. Le barème des ressources garanties est l'élément de comparaison et ce dernier barème, supérieur au minimum légal, du moins pendant une certaine période, en est "décroché". C'est dans ces conditions que les conventions de 1955 de la sidérurgie de l'Est ne stipulent aucune révision des minima (fixés en 1951). Le seul fait nouveau réside dans la fixation conventionnelle (ou "contractualisation") du salaire, ainsi que la garantie, pour les employeurs, que serait évitée la double négociation redoutée, à savoir d'abord sur les minima conventionnels, puis sur les augmentations liées au SMIG.

En effet, l'écart entre minima conventionnels et salaires effectifs représente, à moins que l'on ne négocie des pourcentages d'augmentation "non absorbables" (comme en Italie), ou que l'augmentation des minima n'entraîne - d'une autre manière - un accroissement plus ou moins équivalent du salaire effectif, une marge de sécurité que même les employeurs s'efforcent délibérément de maintenir intacte.

Les accords de 1955 concernant la région parisienne sont le point de départ de la négociation sur les augmentations de salaires proprement dites; ils fixent également un seuil de révision en fonction du coût de la vie. Mais malgré ces procédés nouveaux, le SMIG restera encore le facteur de dynamisme le plus important, non seulement par le phénomène d'ajustement des minima établis pour les catégories inférieures, mais aussi par la répercussion de ce pourcentage d'accroissement sur toute la hiérarchie des salaires, avantage que ne manquent pas de revendiquer les syndicats afin de conserver intactes les différences entre catégories (1). Une période de stabilité (1956) suit la série d'accords précités, mais en 1957-1958, à une série d'augmentations du SMIG succède celle des minima de ressources garanties (et naturellement du salaire minimum, qui pourtant n'est plus dès lors qu'un objet indirect de négociation). En outre, il faut noter que l'influence

(1) En 1961, la loi elle-même prononce la nullité des clauses d'augmentation automatique du salaire conventionnel en cas d'augmentation du minimum légal, clauses qui s'étaient généralisées dans beaucoup d'industries.

du SMIG est globalement plus accentuée dans la sidérurgie de l'Est que dans la région parisienne, en raison d'un écart moindre entre le niveau du salaire effectif et celui du minimum conventionnel.

Enfin, en 1959, un phénomène inquiétant se produit: le SMIG, en progressant, arrive à être supérieur non seulement au salaire minimum garanti des catégories les plus basses, mais à celui des professionnels. Il en résulte une nouvelle phase de négociations, qui se prolongent pratiquement jusqu' en 1963 et entraînent de considérables ajustements des minima conventionnels.

7. LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

Le chapitre concernant la négociation au niveau de l'entreprise est, sans conteste, celui qui revêt une importance capitale dans l'étude de l'évolution des niveaux de négociation durant la période 1953-1963. En effet, si dans presque tous les pays considérés, la prédominance des formes de négociation territoriales (nationale ou par zone), apparaît au début de cette période comme une donnée constante, par la suite, on voit se développer avec de plus en plus de vigueur, une pression des associations de travailleurs en vue d'imposer un modèle de négociation à l'échelon de l'entreprise, le cas échéant complémentaire du type préexistant et ne s'y substituant pas. Toutefois, dans quelques cas (France), ce mouvement ne se produit que par ricochet dans la sidérurgie; aussi les réalisations dans ce secteur apparaissent-elles peu importantes, par rapport à celles obtenues dans d'autres branches, par exemple celle de la métallurgie et de la mécanique, pourtant très voisines. En Allemagne, toujours dans la sidérurgie,

la négociation d'entreprise paraît être davantage une amélioration des structures préexistantes, notamment des conseils d'entreprise, qu'une innovation institutionnelle. En Belgique et au Luxembourg, il est difficile de définir un critère bien net de l'évolution. Dans le premier pays, la négociation d'entreprise est déjà un fait acquis au début de la période (la reconnaissance des délégués syndicaux d'entreprise remonte précisément à 1947) et ne fera que devenir plus important vers la fin. Au Luxembourg, les faibles dimensions du territoire national retire toute signification à l'alternative entre les deux niveaux. En effet, là où il n'existe qu'un faible nombre d'entreprises par branche d'industrie, la négociation d'entreprise apparaît comme un succédané de la négociation territoriale. En revanche, et c'est précisément le cas dans la sidérurgie, la négociation nationale elle-même, en s'adaptant davantage aux conditions des entreprises particulières, se substitue pratiquement aux fonctions normalement dévolues à la négociation d'entreprise. Par contre, en Italie et aux Pays-Bas, la séparation entre les deux phases est plus nette. Dans ce dernier pays la politique de décentralisation poursuivie depuis 1959 favorise l'autonomie conventionnelle, éventuellement en lui fixant des limites, jusque dans l'entreprise. En Italie le système de négociation "articulée" qui s'est imposé après 1962 est fondé sur la reconnaissance de compétences conventionnelles au niveau de l'entreprise, même pour les matières et procédures réglementées par la convention nationale.

L'examen de la situation des différents pays qui va être entrepris portera d'abord sur ceux où la négociation d'entreprise

n'est pas une innovation, ou l'est seulement en partie, pour aborder ensuite les expériences où cette forme de décentralisation conventionnelle se présente comme l'une des plus originales créations de la décennie. Toutefois avant d'entreprendre un tel examen, il semble opportun de dégager brièvement les causes de l'évolution constatée, dont la persistance ne s'est pas démentie. Il s'agit en effet d'une constante, qui, on l'a vu, a un caractère à peu près général. D'ailleurs même dans les systèmes où elle ne se manifeste pas, il est certain qu'on ne voit pas se déclencher pour autant le mouvement en sens opposé (de la convention d'entreprise vers la convention nationale), parfois caractéristique des périodes immédiatement précédentes (par exemple, les Pays-Bas d'avant-guerre) (1).

Dans les pays qui se distinguent par un sens développé de la solidarité chez les employeurs et par la présence de syndicalismes idéologiques, ou qui l'étaient à l'origine, la négociation "inter-entreprises" est le point d'équilibre trouvé pour balancer les exigences bien précises des deux

(1) Dans ce pays, en 1940, il y avait en tout 1159 conventions d'entreprise contre 380 "inter-entreprises", sur lesquelles 31 seulement concernaient une industrie entière, alors qu'en 1960 les conventions d'entreprise étaient au nombre de 394 contre environ 280 "inter-entreprises" (170 couvrant la branche d'industrie entière). Mais un phénomène analogue peut être observé en Italie dans la période précédant le fascisme et en Allemagne avant le nazisme (voir DECKERS, Betrieblicher oder Ueberbetrieblicher Tarifvertrag, Münster, 1960, p. 18); de toute façon, dans ce dernier cas, on note une nette prédominance des conventions de zone sur les conventions nationales (1929: 3089 conventions du premier type contre 84 du second, pour 5 % seulement de l'ensemble des travailleurs couverts par la négociation collective).

parties opposées : d'un côté, celles des associations industrielles d'employeurs, désireuses d'affermir et de maintenir leur contrôle sur l'activité conventionnelle, tout en libérant du même coup les chefs d'entreprise des obligations inhérentes à leur situation de co-contractants directs, de l'autre, celles des syndicats, soucieux de prendre appui sur la solidarité de classe ou de catégorie, de manière à apparaître comme représentants de l'intérêt commun qui pousse de larges collectivités à obtenir les mêmes conditions normatives et les mêmes salaires. Un ensemble de raisons d'ordre économique, dont il a été déjà donné un aperçu, est venu se superposer, surtout dans les premières années de l'après-guerre, à la tendance de fond susmentionnée (1).

En conséquence, la différence entre la tradition européenne et celle de l'Amérique du Nord apparaît très nettement. En effet, en Amérique du Nord, la pratique conventionnelle est caractérisée par le peu d'esprit d'association des chefs d'entreprise et par la faible solidarité interprofessionnelle des travailleurs, et donc par contre-coup, par la prédominance de formes de négociation non concentrées (2). Toutefois, ces arguments de fond, bien que réapparaissant parfois et même à l'échelle macroscopique (se rappeler l'opposition initiale de la CGIL italienne aux conventions d'entreprise, opposition se réclamant d'une "solidarité de classe" et celle de la NVV

(1) Voir plus haut § 2 in fine.

(2) Voir à ce propos la classique analyse de PERLMAN, A theory of the Labor Movement. New York, 1928. Par ailleurs, il est bon de répéter que la négociation dans la sidérurgie américaine est précisément du type "industry wide", c'est-à-dire par branche d'industrie, bien que les conventions soient conclues séparément avec chaque entreprise et que dans certains cas, même récemment, des tendances centrifuges non négligeables soient apparues.

néerlandaise, à la différenciation des salaires par secteur ou par entreprise, fondée sur des motifs égalitaires assez analogues), ont vu leur contenu s'atténuer de manière appréciable du fait d'un concours de facteurs de tendance inverse. On mettra notamment l'accent sur ceux énumérés ci-dessous, qui, d'une façon ou de l'autre, ont été à l'origine de la revendication des conventions d'entreprises en Italie et en France, des Betriebsnähe Tarifverträge en Allemagne ou ont fait progresser l'articulation du système dirigiste des Pays-Bas. En premier lieu, la prospérité et le plein emploi ont augmenté la tension du marché du travail, l'entreprise devenant automatiquement le centre de décision de la politique des salaires. C'est ainsi qu'à côté du salaire conventionnel s'est développé, dans des proportions plus considérables que jamais et, en règle générale, d'autant plus fortes que le pouvoir conventionnel des syndicats était faible ⁽¹⁾, le salaire de fait, quand ce n'était pas le "salaire noir" (Pays-Bas). En second lieu, le processus de rénovation de l'organisation technique, sous une forme différente d'une industrie à l'autre mais aussi d'entreprise à entreprise, a modifié en profondeur certains éléments des relations professionnelles (structure du salaire, stimulants, classification professionnelle), réglementés de façon trop générale par les conventions territoriales. Enfin, on ne peut négliger l'influence d'un facteur pouvant être qualifié de social. Il s'agit en fait de l'apparition, surtout dans les grandes entreprises où règnent les "managers", de tendances à établir un dialogue direct avec l'autre partie syndicale dans le but de lui faire jouer le rôle de garante

(1) Voir en particulier, à ce propos, le cas français tel que développé supra.

de l'ordre dans l'entreprise, en échange d'une plus large participation aux décisions concernant le personnel (1).

L'influence de ces facteurs a contribué à la désagrégation des deux fondements sur lesquels reposaient les systèmes de négociation territoriale, nationale et de zone: d'une part, la possibilité pour les syndicats d'établir grâce à ces systèmes des conditions uniformes pour les travailleurs et d'intervenir de façon déterminante dans la négociation; d'autre part, l'intérêt des entreprises de mener une politique commune, déléguée à une association presque exclusivement chargée des contacts avec l'autre partie. Naturellement, bien que l'action de ces facteurs ait pu aisément se vérifier dans tous les pays considérés, elle ne s'est pas toujours précisément manifestée par de profondes modifications de la structure conventionnelle, soit que les parties elles-mêmes n'en aient pas ressenti la nécessité, soit que (c'est le cas en France) elles n'aient pas eu la force de les imposer.

L'examen de chacune des situations nationales nous amène tout d'abord à rappeler que la sidérurgie luxembourgeoise

(1) J'ai effectué une plus large analyse des motivations de la négociation d'entreprise dans GIUGNI, Bargaining Units and Labor Organisation in Italy, cit. pp. 424-ss. Sur cette question, il existe par ailleurs une abondante littérature. Voir également pour la bibliographie, DECKERS, op. cit. et dans GIUGNI, Evolution récente des négociations collectives en Italie, cit. p. 314.

a une situation spéciale, étant donné que les conventions "nationales" n'intéressent que trois sociétés et sont conclues conjointement par ces dernières, sans que s'interpose une association d'employeurs. Si l'on peut parler de négociation d'entreprise, même un peu imparfaite, c'est plutôt dans le cas des employés. Par l'intermédiaire de délégations d'entreprise, ils obtiennent non des conventions d'entreprise proprement dites, mais plutôt des espèces d'accords-types. Ce caractère bivalent des conventions collectives nationales se dégage également de leur contenu: en particulier, des clauses sur les salaires, conçues de telle sorte que le salaire versé par l'entreprise soit directement prévu dans les dispositions conventionnelles et qu'en conséquence, aucune différence entre salaire conventionnel et salaire de fait n'apparaisse; et encore de quelques dispositions particulièrement détaillées, telles que, par exemple, celles sur les sanctions disciplinaires qui, dans les autres pays, sont plutôt réglementées par la convention d'entreprise.

Dans la structure conventionnelle belge, la négociation d'entreprise, avec ses délégués syndicaux d'entreprise, obligatoires dans les établissements industriels d'un effectif supérieur à 50, et autorisés, dans des cas spéciaux, à bénéficier de l'assistance de dirigeants syndicaux étrangers à l'entreprise, est formellement reconnue depuis longtemps, bien que son influence se soit accrue ces temps derniers (1960-1963). Elle est expressément prévue, tant par les accords interprofessionnels que par la loi elle-même. En témoignent notamment des exemples concernant les mesures contre l'absentéisme (1957), les interruptions de travail, la parité des rétributions (1963), les règlements des conseils d'entreprise

et des délégués syndicaux, etc. Toutefois, se limiter à ne prendre en considération que les hypothèses de renvoi exprès, ou celles de négociation formelle d'entreprise, amènerait à donner du phénomène une description incomplète. Il est vrai, en revanche, que dans ce domaine, se manifeste avec évidence cette élasticité des niveaux, dont il a déjà été question. Par exemple, les pourparlers dans les commissions de zone peuvent aboutir au renvoi, ou à la poursuite au niveau de l'entreprise, la situation inverse étant également fréquente. D'ailleurs cela s'explique aussi par le fait que, surtout dans les commissions de zone, mais également au sein de la CNPIS, les personnes chargées de négocier les questions, tant du côté des employeurs que de celui des travailleurs, sont souvent les propres responsables de la politique conventionnelle dans l'entreprise. Il en résulte un mouvement quasi naturel d'un niveau à l'autre, quand ce n'est pas une oscillation dans les deux sens. Le cas de la réduction de la durée du travail est caractéristique. Dans la sidérurgie belge ce problème qui, ailleurs (Allemagne), a été abordé au plus haut niveau conventionnel, a, par contre, d'abord circulé entre le niveau interprofessionnel (avec fréquentes interventions du gouvernement) et la CNPIS (1955-1956) pour glisser finalement à l'échelon de l'entreprise.

De plus, il faut noter que l'importance de la négociation d'entreprise n'est pas spécialement fonction des matières renvoyées à la négociation d'entreprise par la loi ou les accords interprofessionnels, mais se dégage du fait qu'elle a fini par devenir, dans le contexte élastique déjà décrit, le siège où sont débattus les problèmes d'actualité, les plus

directement liés au progrès des techniques : tels ceux relatifs au chômage technologique (Liège), aux primes de production (Liège encore) ainsi que le fréquent aboutissement à l'échelon de l'entreprise de pourparlers ouverts au sein de la Commission de zone de Charleroi, dont nous avons vu qu'elle était la plus dynamique. Enfin, il reste à rappeler que dans la sidérurgie belge (1), la fixation du salaire (sauf le salaire minimum du manoeuvre ordinaire, établi par la CNPIS), intervient en général, contrairement à ce qui se pratique dans d'autres industries de ce pays, au niveau de l'entreprise, dans le cadre de rapports, souvent sans caractère officiel, entre les directions et les délégations syndicales. Il s'agit d'une activité de négociation qui laisse peu de trace, et par conséquent peu de prise à l'examen, mais dont l'intérêt n'en est pas moins tout à fait évident étant donné la matière en cause. Elle confirme l'importance primordiale de l'entreprise en tant que centre des relations industrielles, qui d'ailleurs a pour corollaire la grande indépendance dont les entreprises elles-mêmes jouissent à l'égard de leurs organisations patronales (2).

La politique de "réalisme conventionnel" (Tarifwahrheit) de l'IG Metall s'est principalement épanoui dans le cadre du système existant, entraînant du même coup une extension quantitative bien compréhensible de la réglementation d'entreprise. En effet, dans les établissements où

(1) BOLLE DE BAL, DEJEAN, KLARIC, La structure des rémunérations en Belgique, les modes de rémunération en vigueur dans la sidérurgie. Bruxelles, 1963, p.72

(2) Ib. id. pp. 41-42.

les recherches en vue de la présente étude ont été conduites, le type de réglementation d'entreprise le plus fréquemment rencontré (qui d'ailleurs semble être également celui d'autres industries ⁽¹⁾), a été l'accord interne conclu avec le conseil d'entreprise dans le cadre formel déjà mis en place en vertu de la loi sur les conseils d'entreprise de 1952, et non la convention intersyndicale, qui aurait constitué une innovation par rapport à la pratique prédominante. Cette constatation semble vouloir dire que, contrairement à ce qui s'est passé ailleurs (Italie, France), le problème de la négociation d'entreprise n'a pas automatiquement posé celui de ses organes. Cette observation se comprendra mieux si l'on tient compte du fait que dans un pays où règne l'unité syndicale, le conseil d'entreprise peut agir, en dernière analyse, comme l'instrument d'action conventionnelle du syndicat unitaire, qui en conserve aisément le contrôle. D'autre part, il convient de ne pas oublier qu'il a été question, s'agissant de l'Allemagne, plutôt que de négociation d'entreprise, tout court, de "réalisme conventionnel" et de "négociation près de l'entreprise", ce à quoi l'on peut parvenir grâce à des unités conventionnelles de dimensions plus restreintes, mais groupant toujours plusieurs entreprises, comme aussi grâce à l'habile utilisation, dans le cadre de la stratégie du syndicat, des conseils d'entreprise eux-mêmes.

Les considérations ci-dessus appellent une explication, sur un point qui pourrait paraître les contredire. Dans les entreprises "périphériques", la négociation se déroule

(1) DECKERS, op.cit. p. 20

exclusivement à ce niveau, et ses organes, du côté des travailleurs, sont les syndicats. Toutefois ce fait provient de l'absence d'unités plus importantes; aussi les conventions présentent-elles, au cours des dix années considérées, une nette tendance à se modeler sur celles de Land, en particulier comme on l'a vue, sur celles de Rhénanie-Westphalie et, dans une moindre mesure, sur celles de Bavière. Et alors que les organes des travailleurs sont toujours les syndicats, on constate de l'autre côté, et dans tous les cas, le transfert de la compétence conventionnelle de l'entreprise elle-même (Firmentarifvertrag), à l'association d'employeurs (Verbandswerktarifvertrag). C'est là encore un symptôme de la tendance attractive marquée caractérisant les unités conventionnelles supérieures. Dans quelques cas (dans les accords réglementant la job evaluation), l'entreprise conserve encore une autonomie plus grande. Mais il n'est pas excessif d'affirmer qu'en ce qui concerne les entreprises périphériques, la convention intersyndicale n'a qu'une valeur presque exclusivement formelle et constitue, au contraire, l'instrument de l'alignement sur les conventions régionales.

Par contre, dans la sidérurgie, la négociation d'entreprise proprement dite intervient sous forme d'accords internes conclus avec le conseil d'entreprise. Elle a fait l'objet d'une étude par la WWI ⁽¹⁾. Ce dernier, afin de surmonter de grosses difficultés de documentation, a porté ses investigations sur un échantillon de trois établissements de Rhénanie-Westphalie, auquel il a ajouté deux entreprises périphériques,

(1) Wirtschafts-Wissenschaftliches Institut, Cologne.

soit un total de 64.000 travailleurs. Il a constaté l'existence en 1962 de 286 accords avec les conseils d'entreprise, dont 208 toutefois concernant deux entreprises seulement, occupant l'une 23.000, l'autre 10.000 travailleurs. Si la négociation d'entreprise obtient de tels résultats, c'est parce qu'elle a sa source dans la TVG (loi sur les conventions collectives) de 1962, et en particulier dans les paragraphes 56 et suivants, qui attribuent au conseil d'entreprise la capacité ⁽¹⁾ de contracter et en définissent les limites en termes que l'on peut résumer fidèlement comme suit ⁽²⁾ :

- a) nécessité de préciser les modalités d'application de textes législatifs et conventionnels (négociation d'application);
- b) nécessité de combler des lacunes existant dans les règles de rang supérieur (négociation complémentaire);
- c) volonté d'accorder un traitement plus favorable (négociation d'amélioration).

Toutefois, il faut préciser, surtout au sujet du point c), que le § 59 de la TVG exclut de la compétence du conseil toutes les matières qui sont réglementées à l'époque considérée ou habituellement par les conventions collectives, sauf si la convention contient une clause expresse de renvoi. A ce propos, on peut noter que la convention générale (ouvriers) de Rhénanie-Westphalie pratique fréquemment ce renvoi, en ce qui concerne des points particuliers, même si, presque toujours,

(1) Voir, sur les pouvoirs des conseils, BOLDT, dans: La représentation des travailleurs sur le plan de l'entreprise dans le droit des pays membres de la CECA, Luxembourg, 1959.

(2) G. SCHNORR, Kollektive Vertragsverhandlungen auf Betriebs-ebene in Deutschland. Köln, 1961, p. 62 (hors commerce).

il s'agit en dernière analyse de fixer par un accord des modalités d'application (point a). Cela se produit surtout en matière d'horaire de travail, de congés, de "repos compensatoire". Mais en réalité, le phénomène dont l'importance va croissant est constitué par l'apparition de la négociation "complémentaire", là où naguère la négociation d'application était prépondérante.

Un aperçu analytique du contenu des accords internes, fruit des investigations du WWI et concernant cinq entreprises, est donné sous forme de tableau à la page suivante. Il résulte de cette analyse que les types d'accords d'entreprise les plus fréquents concernent: l'interprétation des textes de loi ou des conventions sur des questions de rétribution, et plus spécialement sur les primes de production, l'évaluation objective des tâches, les divers types de stimulants, les congés, la durée du travail, les oeuvres sociales et de prévoyance dans l'entreprise (surtout les pensions complémentaires), la discipline et l'organisation du travail et le règlement intérieur, ces dernières rubriques recouvrant une multitude de matières dont certaines fort importantes.

Mais la signification de cette forme de réglementation sera mise davantage en évidence par une énumération, non limitative et établie à titre d'exemple, des points qui, ailleurs, sont réglementés la plupart du temps par des conventions collectives:

<u>Entreprise</u>	<u>matières</u>
A - (I):	Deux nouvelles catégories de rémunération pour les employés, mensualisation du salaire, indemnité de congé payé.

	A	B	C	D	E ⁽¹⁾	Total
I - Rémunération	21	7	15	66	5	114
II - Durée du travail	6	-	9	6	12	35
III - Absences involontaires, congés	14	-	4	1	4	23
IV - Accidents et maladie	1	3	-	7	2	13
V - Apprentissage et formation professionnelle	4	1	-	5	-	10
VI - Oeuvres sociales d'entraide	60	16	3	5	-	84
VII - Disciplina et organisation du travail	4	6	-	7	1	18
VIII - Règlement intérieur et fonctions du conseil d'entreprise	1	-	-	3	-	4
IX - Suggestions des travailleurs	-	1	-	3	1	5
Total	114	34	31	97	25	296

(1) Les lettres de l'alphabet désignent les entreprises qui ont fait l'objet des recherches du

- dispositions sur les pensions complémentaires,
prime générale d'établissement;
- B - (I) classification: système de forfait;
(VI) pensions complémentaires;
- C - (I) changements d'affectation et salaire;
(II) réduction d'horaire dans les cokeries; réduction
d'horaire antérieure à la réglementation conven-
tionnelle;
(VI) pensions complémentaires;
- D - (I) systèmes de rémunération (55 accords sur divers
aspects de la rémunération, mensualisation du
salaire, conditions en cas de baisse de la pro-
duction;
(VI) pensions complémentaires;
- E - (III) congés supplémentaires.

Par contre, dans d'autres cas, les questions négociées avec le conseil d'entreprise diffèrent souvent, en totalité ou en partie, de celles qui font l'objet de la négociation territoriale. A ce sujet il faut mentionner les points suivants: procédure de promotion (A); primes générales d'établissement (A); évaluation objective du travail (B) et système de primes (B); commission de discipline (B); dispositions spéciales pour travailleurs déclassés à la suite d'incapacité survenue en cours d'activité (B - D), mesures de prévention des accidents (B - D).

Enfin, l'importance à ce niveau de la négociation "informelle" ne se traduisant pas par de véritables accords, ne doit pas être sous-estimée. Par exemple, la pratique consistant à

fixer unilatéralement certains aspects des relations internes par voie de circulaires, d'ordres de service, de directives, etc. ... est fréquente et se manifeste d'ailleurs dans presque tous les pays. On note l'importance de cette "source" surtout en matière de prévention des accidents, de qualification professionnelle et d'oeuvres sociales. Parfois, ces dispositions ont désormais acquis le caractère d'usages d'entreprise et, de ce fait, échappent à la réglementation unilatérale de l'employeur. Dans d'autres cas, l'intervention préalable du conseil d'entreprise est extrêmement fréquente. C'est la raison pour laquelle la compétence de ce dernier est sensiblement plus importante que celle qui lui a été attribuée par les conventions. Le phénomène existe également, nous pourrions le constater, dans certains des pays qui ont une forme similaire de représentation. Enfin, il faut souligner le phénomène, maintes fois observé, du passage progressif de formes de négociation d'application proprement dite et d'interprétation de textes légaux et conventionnels à des formes de négociation complémentaire, qui dans certains cas, comme on l'a vu, peuvent aboutir, en particulier, à la création d'institutions nouvelles ou à la réglementation systématique des méthodes complexes de rémunération (1).

(1) Faute de place, il n'est donné qu'un petit aperçu de la situation particulière de la Sarre. Dans ce pays la négociation évolue progressivement du modèle français au modèle allemand. En effet, jusqu'en 1957, année du rattachement (suivi, deux années après, de l'unification législative), les pourparlers sont à peu près les mêmes que ceux de la négociation en France, c'est-à-dire dirigisme des salaires jusqu'en 1950; faible activité conventionnelle au cours de la période suivante, dominée par l'évolution du SMIG, ainsi que par les fréquentes interventions de la commission nationale de consultation et d'arbitrage de la Sarre.

Si l'on aborde maintenant le cas de la France, on note tout d'abord l'importance considérable qu'a revêtue la négociation d'entreprise au cours de la période des dix ans en cours. Toutefois, dans l'industrie sidérurgique, ce phénomène a eu une portée quelque peu atténuée.

On peut identifier différents types de conventions d'entreprise, dans l'ensemble de l'activité conventionnelle française: les accords de salaires d'entreprise, fréquemment conclus quand les conventions collectives ou les accords de salaires inter-entreprises ne trouvent pas application; les conventions d'entreprise jouant le rôle de la convention collective

suite -

Un premier accord de salaire remontant à 1952 est suivi de deux sentences arbitrales en 1955 et en 1956. Après le rattachement, l'IG Metall intervient directement comme partie contractante, signant en 1957 un premier contrat principalement salarial, auquel font suite quatre accords modificatifs concernant les traitements et la réduction de l'horaire (1959), et toujours en 1959, l'accord "cadre" sur les salaires; un accord "salaires" et normatif concernant les employés, suivi, enfin, de deux accords sur la réduction de l'horaire des ouvriers (dont le dernier, en exécution de l'entente de Bad Homburg, remonte à 1962) et de conventions analogues pour les employés.

La négociation d'entreprise "officielle" est assez faible. Dans une grande entreprise interrogée par le WWI au cours de l'étude signalée, six accords seulement étaient en vigueur. Toutefois, cette forme de négociation est loin d'être la seule au sein de l'entreprise où, sous l'apparence de négociation "informelle", se cache en réalité une activité conventionnelle assez intense.

générale, concernant les unités de production non comprises dans le domaine d'application de celle-ci; enfin, les accords prévus par l'article 31-n du code du travail, dont les clauses complètent ou améliorent les conventions inter-entreprises.

Les accords du premier type eurent une fonction d'importance particulière jusqu'en 1954-1955; ils suppléaient l'absence de conventions inter-entreprises. Les conventions collectives autonomes d'entreprise peuvent, elles aussi, exister dans des entreprises isolées, dans des localités où aucune convention territoriale n'est en vigueur; mais dans l'industrie sidérurgique il ne s'agit que de cas sporadiques (six contrats dans des unités d'une certaine dimension) de peu d'importance. La convention d'entreprise la plus révélatrice de l'évolution du système, est celle de type complémentaire ou amélioré. Contrairement aux autres, dont la fonction n'est que de remplacer des conventions nationales, ou d'étendre à des unités de production isolées des dispositions prévues par ces dernières, elle constitue un véritable élément moteur dans l'évolution des institutions conventionnelles.

Le fameux accord conclu le 15.9.1955 à la Régie Renault peut être cité comme le modèle du genre. Il se généralisera dans d'autres entreprises et secteurs de la production. En outre, d'autres accords signés par la même société suivront, jusqu'à celui de fin 1962, qui institua la 4ème semaine de congés payés. La négociation Renault, qui a été à l'origine,

jusqu'en 1963, d'environ 150 accords imitatifs, spécialement dans la mécanique, la chimie, l'alimentation, est devenu l'exemple auquel se réfère constamment la négociation d'entreprise, qui, grosso modo, se présente en France comme une revendication généralisée, mais satisfaite dans une très faible proportion seulement (1).

Par ailleurs, on l'a déjà vu, la sidérurgie a été relativement insensible au mouvement de multiplication des niveaux de négociation. En pratique, les deux sociétés présentant une expérience intéressante de la négociation d'entreprise sont la CAFL (Compagnie des Ateliers et Forges de la Loire), et le CREUSOT (Forges et ateliers du Creusot), occupant globalement 32.000 travailleurs. Les accords en question intéressent, dans chaque société, une pluralité d'établissements principalement concentrés dans la Loire. Côté travailleurs, les parties ne sont pas toujours les mêmes, étant donné qu'un texte distinct est souscrit pour chaque établissement. La représentation des syndicats eux-mêmes peut aussi être différente selon les établissements. Toutefois, on peut noter que mise à part la variation des délégations locales, les grandes centrales des travailleurs sont presque toujours présentes, la CGC en plus, mais pour la CAFL seulement. Ce qui précède démontre que la politique de négociation d'entreprise, contrairement à celle de zone,

(1) Voir REYNAUD, Les syndicats en France, Paris, 1963, p. 120 et suiv.

a été le fait de toutes les organisations des travailleurs.

Au sujet du contenu de ces accords, il faut rappeler que deux conventions sont intervenues en 1956 et en 1960 à la CAFL. Parmi les points les plus saillants on note: un ou deux jours fériés rétribués, admis par rapport aux dix en moyenne reconnus par l'autre contrat, parité entre ouvriers et employés au sujet des congés supplémentaires proportionnels à l'ancienneté (parité non obtenue dans la sidérurgie de l'Est, et accordée par contre à la Régie Renault, mais sans intérêt depuis l'octroi de la 4^e semaine indépendante de l'ancienneté), indemnités de maladie, concédées sous une forme presque équivalente à celle de la sidérurgie de l'Est (mais dépassée dans la convention de la Loire de 1962), indemnité d'ancienneté à l'âge de la retraite (comme dans la sidérurgie de l'Est), indemnité aux survivants en cas de décès du travailleur, règlement des conflits. Il faut aussi signaler que la convention de 1960 fixe, en pourcentage, des augmentations de salaires applicables au cours de sa période de validité. Enfin, bien que dans cette convention, on ne trouve pas trace d'une reconnaissance de la section syndicale d'entreprise (fait d'ailleurs qui ne s'est vérifié qu'à la société NEYRPIJ), la CAFL a néanmoins accordé 20 heures rétribuées de mandat syndical par mois aux délégués syndicaux de toutes les organisations co-contractantes. Ce traitement de faveur réservé à l'activité syndicale est assez rare au niveau de l'entreprise.

Les améliorations introduites par la convention du Creusot sont, dans l'ensemble, de moindre importance. On peut citer: un régime d'assurance complémentaire en cas de perte de salaire due à la maladie, moins favorable par rapport au système d'indemnisation directe appliqué à la CAFL, et dans la sidérurgie de l'Est, allocation de départ en retraite proportionnelle à l'ancienneté, indemnité aux survivants, système de retraites complémentaires en application de l'accord interprofessionnel de 1961 déjà mentionné, institution d'une catégorie intermédiaire de "maîtres-ouvriers", octroi à certains groupes d'ouvriers du traitement mensuel, prime générale de production, réglementation de la conciliation.

En conséquence, dans l'ensemble, on peut conclure qu'à ce jour, dans la sidérurgie française, la négociation d'entreprise a eu principalement pour effet de rapprocher les conditions de travail des entreprises extérieures à la zone Est de celles prévues par les conventions de l'Est qui, nous l'avons vu, sont parmi les plus intéressantes, en accordant même parfois un traitement plus favorable sur quelques points. De plus, s'il n'y a pas eu reconnaissance de la section syndicale d'entreprise, l'octroi de crédits d'heures rétribuées, aux délégués syndicaux de la CAFL représente une appréciable exception à la position intransigeante des employeurs sur ce brûlant problème.

La sidérurgie de l'Est, en revanche, ne participe pas à cette évolution vers la négociation d'entreprise. Mais cela n'implique pas l'absence totale, dans les entreprises sidérur-

giques de cette région, d'une certaine activité de négociations internes, qui peut prendre un caractère "informel". A ce propos, conformément aux observations concernant le cas belge, on peut évoquer également ici, bien qu'à un degré moindre, un phénomène d'osmose entre négociation de zone et négociation d'entreprise. Il provient en grande partie de la pratique, existant dans cette région, d'une participation directe des chefs d'entreprise aux délégations conventionnelles, d'où il résulte un type de rapport plus direct et une liaison plus intime avec les réalités de l'entreprise que ce ne saurait être le cas lorsque l'activité de négociation est essentiellement du ressort de l'association des employeurs. Naturellement, cette forme de négociation échappe à tout examen. On peut seulement constater que sa plus ou moins grande importance est liée à de multiples variables, qui ne sont en définitive que celles influençant les rapports syndicaux dans l'entreprise. Parmi ces données, citons : l'orientation plus ou moins autocratique de la direction, l'acceptation ou le refus des contacts directs avec les représentants syndicaux, les délégués élus du personnel étant, dans le second cas seuls admis à ces contacts, le degré de conscience syndicale du personnel et le système même d'organisation d'équipement technique. A ce propos, on observe qu'en général, les rapports directs au niveau de l'entreprise sont les plus intenses dans les établissements intégrés. De toute façon, dans l'ensemble, la sidérurgie de l'Est, bien qu'en avance sur le plan de la négociation, paraît encore être affectée, au niveau de l'entreprise, par quelques survivances de paternalisme, qui se concrétisent parfois par l'attribution de primes dont le montant est fonction inverse des interruptions de travail, notamment des grèves.

Par contre, dans un contexte social peu différent à l'origine, tel que celui de l'Italie, ces pratiques vont se raréfiant au cours de ces dernières années.

Contrairement à l'exemple précédent, aux Pays-Bas, la négociation d'entreprise s'achemine vers une plus grande liberté contractuelle qui s'est consolidée ces dernières années, notamment depuis 1963, mais prend toujours la forme d'une négociation expressément prévue par un texte de rang supérieur (négociation dite "de renvoi"). Les organes de la négociation sont d'une part, les associations syndicales, l'employeur d'autre part, ce dernier d'ailleurs restant toujours en contact étroit avec sa propre association. Jusqu'en 1963, les délégations des travailleurs n'étaient pas des organes constitués dans l'entreprise: la négociation était donc conduite par les fédérations nationales, même si, bien souvent, elle se déroulait par l'intermédiaire de sections locales, voire entièrement issues de l'entreprise.

Dans l'industrie sidérurgique, le cas le plus intéressant de renvoi à l'échelon de l'entreprise est intervenu en 1963, c'est-à-dire en pleine période d'assouplissement de la plus rigide et orthodoxe politique dirigiste, naturellement fort peu favorable en soi à des différenciations conventionnelles au stade de l'entreprise. Précisons qu'en ce qui concerne l'horaire de travail, la convention des métallurgistes de 1960 avait accordé une réduction de 48 à 45 heures, mais en renvoyant l'application aux échelons d'entreprise, après autorisation préalable du Collège d'industrie de la sidérurgie. De toute façon, le bénéfice de la réduction d'horaire s'était généralisé très rapidement.

Par contre, le renvoi de 1963, a eu pour objet une augmentation

globale de 4 % du coût du travail, dont la répartition, sur diverses matières normatives, ou sur le salaire devait être déterminée par des pourparlers d'entreprise. Une telle augmentation devait absorber le "salaire noir". Dans la même convention, il était prévu, sous réserve d'autorisation des organes supérieurs, une nouvelle augmentation pouvant aller jusqu'à 3 %, à titre de participation aux fruits d'une amélioration de la productivité de l'entreprise.

Il est évident qu'il s'agit d'une forme limitée de fixation des conditions du travail au niveau de l'entreprise. En tout cas, elle paraît être la résultante de motivations identiques à celles qui déterminent l'action des syndicats ouvriers dans les autres pays. On y retrouve, particulièrement nette, la volonté des organisations des travailleurs de rétablir un contact plus direct avec les aspirations de ces derniers, telles qu'elles s'expriment dans la situation des diverses entreprises. Or, ces aspirations ne sont certainement pas satisfaites dans le système générateur de centralisation et de nivellement qui existait au moins jusqu'en 1963. Par ailleurs, la volonté symétrique des employeurs de faire rentrer le "salaire noir" dans les barèmes conventionnels ne peut être non plus négligé. Comme on le verra au sujet de l'Italie, un renvoi modéré à l'entreprise constitue aussi une thérapeutique pour des situations de fait déjà acquises et largement répandues. Toutefois, il serait insuffisant pour dépeindre la situation réelle des Pays-Bas, de ne tenir compte que de ce modèle de renvoi à l'entreprise, qui intéresse l'aspect économique du contrat. Sur un plan plus strictement technique, celui d'ailleurs sur lequel, même ailleurs, on trouve les exemples

les plus nombreux de négociation d'entreprise, l'intervention du syndicat ou des délégations élues des travailleurs, mais surtout celle du premier, est en réalité prévue largement, et au surplus, depuis fort longtemps. Par exemple, aux Pays-Bas, en matière de forfait, qui ailleurs a fait l'objet d'âpres controverses, véritables prototypes du conflit de pouvoir entre syndicat et direction, une importante série d'interventions paraît être acquise, parmi lesquelles, surtout, la négociation préalable des systèmes au moment de la mise en application, ou lors de leurs changements successifs, la décision définitive incombant en cas d'échec au Collège de l'industrie. En outre est également prévue, toujours dans le même domaine, la constitution de commissions paritaires d'entreprise, dont la convention nationale fixe les compétences - particulièrement importantes en matières de contestations - et dont la composition varie selon les problèmes traités.

De même, il est stipulé que la consultation et la négociation préalable avec le syndicat ouvrier seront réalisées en même temps que la consultation de l'association des employeurs et, le cas échéant, du Collège d'industrie en ce qui concerne les points suivants: répartition de l'horaire hebdomadaire en cas de fonctionnement variable (sujet d'importance fondamentale dans la sidérurgie); mise en application du merit-rating (organisé de manière analogue au régime du forfait); organisation du travail par équipes; application ou modification des systèmes de participation aux bénéfices; différentes phases de la procédure complexe de la job evaluation. Enfin, sur d'autres questions (heures supplémentaires, époque des congés)

règlement intérieur conformément aux directives de la convention elle-même), les méthodes de consultation du conseil d'entreprise sont mises au point très soigneusement.

Dans l'ensemble, on peut conclure sans grand risque d'erreur qu'aux Pays-Bas, en dépit du caractère centralisé du système conventionnel, surtout dans sa configuration initiale, le syndicat des travailleurs dispose au niveau de l'entreprise d'un vaste champ de négociation délimité et réglé avec précision par la convention nationale elle-même. Il s'agit donc du type même de dite "de renvoi", qui n'affecte pas directement la partie économique-salariale de la convention, mais seulement la partie normative. D'ailleurs, cette négociation de renvoi a fonctionné alors même que sévissait le contrôle dirigiste le plus strict et, pratiquement, sa seule influence sur les salaires s'est traduite par différents ajustements dans les systèmes de travail à forfait, en général attentivement surveillés par le Collège d'industrie. On peut noter à ce sujet - et l'analyse du cas significatif de l'Italie le confirmera à l'évidence - que la négociation d'entreprise dans l'ensemble de la Communauté a surtout fonctionné avec plus ou moins d'élasticité économique, dans le domaine des problèmes normatifs. Parmi ceux-ci, elle a principalement abordé ceux qui en raison de leur grande technicité (forfait, équipes, primes, etc. ...) sont presque naturellement destinés à faire l'objet d'une réglementation décentralisée.

... dans la métallurgie italienne, comme aussi dans d'autres industries de ce pays, la crise du système de négociation nationale "exclusive" a trouvé son origine dans le développement de la négociation d'entreprise. En effet, avant même la reconnaissance de l'entreprise en tant qu'échelon normal de négociation, une activité conventionnelle de fait, bien que ne se traduisant pas toujours par de véritables accords, s'exerçait déjà au sein de l'entreprise, sous forme de négociations complémentaires à la convention nationale et manifestait une vitalité croissante. Ce phénomène a commencé de façon quelque peu bizarre, par une négociation avec les "commissions internes", organes élus d'entreprise, analogues aux "Betriebsräte" en Allemagne, aux délégués du personnel en France, mais qui, contrairement à leurs homologues allemands, ont des fonctions essentiellement consultatives bien que la consultation, pour certaines questions, soit obligatoire, et que l'accord collectif en réglant la compétence renvoie la négociation proprement dite aux associations syndicales. Néanmoins, on voit se manifester surtout dans les entreprises sidérurgiques, une tendance marquée à négocier avec la "commission interne" les problèmes touchant la rémunération au forfait, les oeuvres sociales de l'entreprise, ou d'autres questions relatives en général aux modalités d'application de la convention nationale. Les fréquents accords signés sur ces points montrèrent que le caractère "exclusif" de la convention nationale, consolidé sous le régime corporatif (1926-1944),

réfractaire à toute représentation du personnel au sein de l'entreprise, pouvait difficilement être maintenu dans un système de liberté syndicale. Ce dernier, caractérisé par la restauration d'une représentation élue du personnel, avait ainsi créé un centre de pression organisée, inévitablement destiné à revendiquer, vis-à-vis de l'employeur, la qualité de co-contractant à part entière, parfois même, comme cela advint à plusieurs reprises, malgré l'hostilité des syndicats.

De toute façon, dès 1962, dans la sidérurgie, la qualité de représentant aux négociations semble être presque intégralement réservée aux organisations syndicales, qui d'ailleurs n'avaient accepté l'anomalie d'une délégation du pouvoir contractuel aux commissions internes que dans la mesure où ils pouvaient en contrôler l'exercice. Mais, dès que possible, ils présentèrent leur demande en vue d'être reconnus eux-mêmes comme partie contractante. Ce but fut presque entièrement atteint dans les entreprises à participation de l'Etat (les plus importantes du fait de leurs effectifs, de leur chiffre d'affaires, et de leurs dimensions). En 1960, s'ouvre une importante série de conventions d'entreprise entre les syndicats des travailleurs et la société Italsider, comportant une réglementation complète (procédures en cas de contestations comprises) du système de classification et de rémunération fondé sur l'évaluation objective des tâches (job evaluation), appliqué aux ouvriers et aux employés et régi par deux textes différents; des dispositions sur les aspects du forfait dans l'entreprise, deux accords sur la réduction de l'horaire de travail et en outre, pour la première fois, dans la métallurgie, un engagement

Après le trève, signé par les syndicats, Par la suite, entre 1960 et 1963, malgré la validité de la convention nationale qui, il faut le rappeler, ne prévoyait aucun "renvoi" à d'autres niveaux de négociation, les autres entreprises sidérurgiques (et en même temps, les entreprises électro-métallurgiques) se virent opposer une revendication commune sur la réduction de l'horaire de travail. Dans le secteur des participations de l'Etat, cette action aboutit à une série d'accords d'entreprise presque simultanés, de contenu identique, conclus avec les syndicats, tandis que dans le secteur privé, des accords comportant des dispositions moins favorables étaient signées, le plus souvent avec les "commissions internes".

En résumé, début 1962, bien avant que la négociation de renvoi ait été expressément réglementée, on peut dire qu'il existait déjà une liste impressionnante de conventions syndicales d'entreprise. Il va être facile d'en donner ci-dessous une récapitulation, dont la très grande ressemblance avec la classification déjà établie au sujet de la négociation d'entreprise en Allemagne, ne surprendra pas.

- a) Négociation d'application. Sous cette rubrique peuvent être rangés les accords ayant comme but essentiel de préciser les dispositions de la convention nationale par rapport à la situation des entreprises, même s'il ne s'agit pas nécessairement de cas individuels. Parmi ces accords on peut citer, par exemple, ceux sur la classification de tâches ou de travaux déterminés dans les catégories prévues dans la convention, une partie de ceux relatifs aux taux du forfait.

- b) Négociation d'amélioration. Elle intéresse des matières déjà réglées par la convention nationale, telle que: salaires minima, durée du travail...
- c) Négociation complémentaire. Elle concerne des avantages non prévus à la convention nationale, par exemple: primes de production, gratifications, indemnités pour travaux pénibles ou nocifs. Peut être également comprise dans ce paragraphe une grande partie des accords sur les forfaits, lorsqu'ils n'affectent normalement pas le taux des minima garantis (établis par la convention nationale), mais seulement les critères de fixation du gain par rapport au rendement, ou, dans quelques cas rares, la durée même des temps impartis.
- d) Négociation modificative. L'accord Italsider en constitue l'exemple le plus caractéristique. Par l'application de l'évaluation objective des tâches (job evaluation), il a modifié les critères de classification des ouvriers, les règles de promotion et de rétrogradation, et une série d'autres matières dont l'harmonisation avec le nouveau système de rétribution a été rendue nécessaire.

Au cours du premier semestre 1962, comme on l'a déjà rappelé, la généralisation d'actions syndicales dans les entreprises mêmes, (et ceci concerne surtout les entreprises métallurgiques), où à peine un an, un an et demi avant, avaient été conclus des accords comportant un pacte exprès de trêve, entraîna la remise en question anticipée de la convention, le thème central des pourparlers étant la recherche

d'une structure susceptible de permettre un équilibre plus approprié entre les différents niveaux de négociation. Le nouveau modèle de "négociation articulée" a déjà été examiné à propos du "secteur", échelon intermédiaire entre contrat général et convention d'entreprise. En ce qui concerne ces dernières conventions, on relève que l'accord de principe ou "protocole", conclu en juillet 1962 avec les entreprises à participation d'état a admis le renvoi pour les points suivants:

- a) Examen des nouveaux systèmes de forfait (une phase postérieure aux pourparlers précisera que pour les systèmes en vigueur, la communication aux organisations des travailleurs des caractéristiques de ces systèmes suffira);
- b) Evaluation objective des tâches, partout où l'entreprise en estimerait l'application nécessaire;
- c) Primes de production à négocier dans toutes les entreprises et à créer là où elles n'existeraient pas, après pourparlers avec le syndicat.

Ces accords d'entreprise auraient été conclus non pas entre l'employeur et l'organisation syndicale d'entreprise (ou "section syndicale d'entreprise", d'ailleurs peu répandue, malgré les efforts que les organisations n'ont pas ménagé en sa faveur) mais par les deux associations. Côté travailleurs: l'association provinciale. Ainsi la compétence de la négociation d'entreprise était reconnue sur des matières d'importance mais la direction des négociations, loin d'être confiée aux parties intéressées, était placée (en raison surtout de la position commune des chefs d'entreprise et des syndicats minoritaires, CISL et UIL), sous le contrôle vigilant

des associations centrales et de leurs ramifications territoriales.

La sidérurgie et la métallurgie privées étaient restées étrangères à l'accord précité, qui a constitué en même temps le premier cas de négociation et de convention séparées en faveur de la métallurgie du secteur public. En février 1963, après de laborieux pourparlers, entrecoupés de grèves fréquentes qui se déroulèrent dans une atmosphère tendue, une nouvelle convention a été signée dans la sidérurgie. Ce texte, quant à sa structure, s'alignait dans une large mesure sur le précédent constitué par l'accord de juillet 1962 et concernant les entreprises à participation étatique. En plus de variantes mineures, le nouvel accord prévoit, toujours au niveau de l'entreprise, une possibilité de communiquer au syndicat, avec droit de contestation reconnu à ce dernier, l'incorporation de nouvelles tâches non prévues sur les listes annexées aux classifications nationales des travailleurs. Mais il s'agit d'un aspect de peu d'importance pratique. Plus important par contre est celui concernant les limites beaucoup plus strictes imparties à la négociation des primes de production; astreintes aux mêmes règles de procédure que celles de l'accord de 1962, elles sont assorties d'un maximum et d'un minimum, ce qui circonscrit sensiblement les possibilités de négociation dans ce domaine. Au surplus, elles ne sont obligatoires que dans les entreprises ayant un effectif supérieur à 200 travailleurs.

Enfin, on ne peut passer sous silence dans ce chapitre une autre innovation importante, influant indirectement sur la situation du syndicat dans l'entreprise et commune aux deux conventions, avec des variantes le cas échéant. Il s'agit des clauses sur l'exercice des activités syndicales prévoyant

l'attribution d'un crédit d'heures rétribuées aux dirigeants syndicaux (provinciaux et nationaux) pour participer aux réunions des organes auxquels ils appartiennent, le droit d'affichage dans l'entreprise à l'emplacement réservé, le droit de percevoir les cotisations par retenue sur le salaire. Il s'agit de procédures dont ne bénéficient que les organisations provinciales. Les dispositions des deux conventions précitées laissent supposer que la reconnaissance de la section d'entreprise est loin d'être un fait acquis. Néanmoins, l'influence indirecte de ces clauses sur le développement de l'organisation syndicale au sein de l'entreprise, paraît absolument évidente.

Cette expérience conventionnelle, malgré son aspect nettement progressiste, ne résout pas pour autant le problème du rôle du syndicat dans l'entreprise, problème qui selon les constatations également faites dans d'autres pays, va se poser avec encore plus d'acuité dans les prochaines années.

CHAPITRE II

INDUSTRIE SIDERURGIQUE :

L'EVOLUTION DU CONTENU DE LA NEGOCIATION

1. AVANT-PROPOS

La présente étude n'a pas pour but d'accumuler des éléments aux fins d'une comparaison des conditions de travail dans les industries de la Communauté, telles qu'elles sont réglementées par les conventions collectives, mais au contraire de mettre en relief les aspects essentiels de l'expérience conventionnelle de la décennie, en vue d'un jugement comparatif de ses structures et de ses tendances évolutives dans les différentes situations nationales. C'est dans cette optique que le présent examen sera poursuivi. Il s'articulera plus spécialement sur les clauses ou institutions des conventions collectives remplissant une fonction d' "organisation" de l'autonomie collective, et se limitera, dans le domaine des conditions de travail, à souligner les points sur lesquels, dans chacun des pays, s'est davantage concentrée l'activité conventionnelle, ce qui permettra d'en dégager les tendances évolutives.

En ce qui concerne la partie "organisatrice" ou "instrumentale" des conventions, qui correspond approximativement à celle que la doctrine désigne sous l'appellation de "partie génératrice d'obligations" il faut tout de suite relever que son étendue, aspect non négligeable, est plus ou moins importante

selon les pays. Les systèmes conventionnels, tels ceux de la Belgique et des Pays-Bas qui comportent des clauses "instrumentales" importantes sont l'indice d'une tendance à s'en remettre à la solution de l'autonomie pour régler un large éventail de rapports sociaux. Toutefois, une grande prudence s'impose lorsqu'il s'agit de procéder à une analyse critique. En effet d'une part, l'intervention la plus vigoureuse de l'Etat se produit surtout dans ce domaine, mais cela ne signifie pas (se reporter à ce qui a été souligné dans l'introduction) un rétrécissement réel du champ de l'autonomie, dès lors que cette intervention a été souhaitée et réclamée par les syndicats et qu'elle s'exerce avec leur participation, à tel point que la loi ou les dispositions autoritaires ne sont qu'une forme particulière permettant à la volonté conventionnelle de s'exprimer. D'autre part, il convient de considérer que la consécration conventionnelle de certaines pratiques de fait peut ne pas en épuiser la totalité.

En effet, si la règle de l'écrit est le gage d'une application certaine souhaitée par les parties, parfois cette exigence peut être satisfaite par le respect de "règles du jeu" non écrites. A la limite, il peut exister un équilibre des relations, fondées sur des normes de compétence et de garantie, dont on ne trouve pas trace dans les conventions collectives; inversement, on le sait, la règle écrite n'assure pas forcément l'existence d'un ordre institutionnel efficace. Aussi accentuée que puisse être la tendance à la "codification" des règles de conduite précitées, il n'en est pas moins vrais que, dans la vie syndicale, l'établissement de règles n'est que la traduction sur le plan juridique

d'exigences pratiques très précises, prises en considération en fonction de leur urgence plus ou moins grande, et des conflits qu'elles sont susceptibles d'entraîner. En conséquence, une classification systématique des rapports dans un code de relations industrielles serait une opération quelque peu improbable, dont les expériences, objet de cette étude, ne nous fourniront certainement pas d'exemples, même si de l'ensemble des dispositions examinées peuvent être extraits les éléments d'une réglementation, parfois seulement ébauchée, des relations syndicales et conventionnelles.

CLAUSES SUR L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE

Comme on l'a remarqué à maintes reprises, la caractéristique essentielle d'un système conventionnel est le fait que, dépassant les actes individuels de négociation, il s'érige en structure permanente de relations. Cette caractéristique peut s'exprimer par une simple situation de fait, qu'il est possible de reconstituer a posteriori, ou bien elle peut se fonder sur un ensemble institutionnel approprié. Telle est la vocation des collèges paritaires existant, comme nous l'avons vu, en Belgique et aux Pays-Bas et qui, créés par la loi ou par l'accord des parties, tendent en toutes circonstances à sanctionner formellement la continuité des relations conventionnelles, préconstituant ainsi le cadre dans lequel la négociation évolue en tout ou en partie. Dans les autres systèmes, la continuité résulte d'un état de fait ou, si l'on veut, d'une règle implicite plus ou moins

efficace, et conditionnée, dans une large mesure par le rapport des forces en présence. Un exemple d'expression intermittente de cette continuité peut être trouvé un peu partout dans l'enchaînement des conventions successives, en exécution de clauses de renvoi à des négociations ultérieures; une expression plus systématique dans la définition formelle des compétences conventionnelles quant à l'objet et quant aux parties, aux différents niveaux de négociation. Des clauses de ce genre sont assez fréquentes dans la métallurgie allemande et servent de liaison entre le niveau national et celui de l'entreprise, bien qu'en Rhénanie-Westphalie le renvoi pour accords avec le conseil d'entreprise intervienne le plus souvent sur des points intéressant l'application de la convention (voir § suivant) et non son développement. Par contre, la clause existant dans les conventions de Basse-Saxe et prévoyant le renvoi aux fins de véritables accords intersyndicaux dérogatoires sur la mise en application d'un système de job evaluation, paraît plus caractéristique.

En Belgique, la technique du renvoi est fréquemment utilisée et trouve parfois sa justification dans la loi elle-même, les conventions nationales et de zone renvoyant désormais très souvent pour complément au niveau de l'entreprise. Mais c'est en Italie que cette méthode conventionnelle a été le plus fréquemment appliquée, soit dès la fin de la guerre, par le lien établi entre accords interprofessionnels et conventions d'industrie, soit, plus systématiquement, dans les conventions récentes de la métallurgie caractérisées, comme on l'a vu, par la coexistence de différents niveaux

de négociations, coordonnés par des règles fixant les matières, les parties, les délais et les procédures conventionnelles appelées à compléter, au niveau du secteur ou de l'entreprise la réglementation établie par la convention générale.

3. L' "ADMINISTRATION" DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Si, comme on le sait, l'autonomie collective établit des normes abstraites d'ordre général, comparables dans leur substance aux prescriptions législatives, elle peut aussi édicter des règles d'application pratique permettant à la volonté des parties de se manifester dans des cas concrets. Cette activité s'exerce le plus fréquemment par l'intermédiaire des procédures et institutions prévues par les accords collectifs destinés à régler les conflits "juridiques" découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention. Dans un plus petit nombre de cas, la définition du contenu des clauses conventionnelles permet la solution immédiate de cas concrets et peut, à bon droit, être qualifiée d' "administration", stricto sensu, de la convention. La distinction entre ces deux aspects n'est pas toujours facile. En outre, l' "administration" de la convention est si proche de la négociation complémentaire qu'elle peut se confondre avec elle. Il apparaît nécessaire de tenir compte, au cours des pourparlers, de la valeur relative de ces critères de distinction, ce qui en tout état de cause ne pourra que leur être profitable.

En gros, les clauses relatives aux procédures et aux organes de règlement des contestations présentent des tendances évolutives dignes d'être signalées. Les systèmes dont l'ultime

voie de recours est de type arbitral ne sont pas exceptionnels, même si le plus souvent les contestations en cours trouvent une solution durant la phase purement conciliatrice. D'ailleurs l'instance arbitrale n'est pas spécialement récente. On ne peut donc parler d'évolution à ce sujet.

On trouve dans la métallurgie allemande les types de procédure les plus articulés, en ce sens qu'ils différencient les matières traitées. Dans les conventions de Rhénanie-Westphalie, la réglementation en question n'est en vigueur que depuis 1958. Elles distinguent le règlement des contestations d'application de celui des conflits d'interprétation. L'intervention du conseil d'entreprise n'est nécessaire que dans le premier cas. Les conflits d'interprétation sont immédiatement soumis aux parties contractantes. En cas d'échec à ce stade, le problème est déféré à deux organes paritaires de conciliation (séparés pour les ouvriers et les employés). La décision définitive n'incombe cependant pas à des organes conventionnels et reste confiée au Tribunal du travail du Land. Les conventions de la Bavière prévoient pour les questions d'interprétation une procédure à deux degrés, se terminant par une sentence arbitrale.

En général, en matière de rémunération, et surtout de stimulants (primes), des procédures spéciales sont établies à l'avance. En Rhénanie-Westphalie, en cas de recours et en l'absence d'une commission d'entreprise qualifiée pour traiter les rémunérations forfaitaires, une révision des temps standard par le bureau compétent est prévue mais avec la participation d'un expert du conseil.

d'entreprise. En Basse-Saxe, sont instituées des commissions conciliatrices en matière de rétribution et de classification, soit au stade de l'entreprise, soit même directement à celui des services. Enfin, la convention bavaroise a mis en place une commission paritaire d'entreprise spécialisée en ce qui concerne les forfaits, assistée d'"experts" du conseil d'entreprise.

En Belgique, les procédures de règlement des litiges présentent une grande diversité et sont du ressort des commissions paritaires ainsi que des délégations syndicales d'entreprise, conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel de 1947, complété par différents autres accords, dont certains conclus au niveau de l'entreprise. Par contre, dans la sidérurgie luxembourgeoise et dans celle des Pays-Bas on constate une réglementation plus uniforme comportant, dans les deux cas, un stade arbitral. Au Luxembourg, les différends sont soumis à une commission paritaire réglementée par la convention de 1957 concernant l'industrie sidérurgique; une deuxième phase prévoit l'intervention de l'office public de conciliation déjà cité (de composition paritaire également). Enfin, la procédure se termine par un arbitrage contractuel. En réalité, ni le deuxième, ni le troisième degré de cette procédure n'ont jamais été appliqués, la totalité des litiges ayant été réglée sinon à l'échelon de l'entreprise, du moins au niveau de la conciliation syndicale.

Quant à la réglementation édictée par les conventions de la métallurgie néerlandaise (ouvriers et employés), elle précise que les réclamations relatives à son application et à son interprétation seront présentées à un comité spécial issu du conseil d'industrie, de composition paritaire et

présidé alternativement, d'une année à l'autre, par un représentant patronal et par un représentant ouvrier. Cet organe statue à la majorité et, en cas de partage égal des voix, il est reconvoqué sous la présidence d'un tiers, ce qui confirme sa nature de collègue arbitral (1). Autre modalité originale : le recours du travailleur est présenté par l'intermédiaire d'une organisation syndicale et il est précédé, dans tous les cas, d'une phase de règlement à l'amiable au sein même de l'entreprise. La procédure auprès du comité est minutieusement organisée. Enfin, caractéristique unique en son genre, cet organe a le pouvoir d'infliger des amendes dont il détermine le montant. En matière de rémunération avec primes, les dispositions annexes de la convention établissent une procédure spéciale de réclamation, qui se déroule à l'échelon de l'entreprise auprès d'une "commission des forfaits", élue dans les mêmes conditions que les conseils d'entreprise, avec des représentants de chaque service.

Par conséquent, le système issu de l'expérience néerlandaise est sans aucun doute le plus perfectionné, en raison des pouvoirs importants attribués aux organes conventionnels. Par contre, l'Italie et la France présentent des réglementations moins minutieuses et moins complètes.

(1) La préférence marquée pour des formes autonomes de règlement des contestations résulte du petit nombre de cas soumis à l'autorité judiciaire. Voir LEVENBACH : The Law relating to Collective Agreements in the Netherlands, in Labour Relations and the Law, publié par KAHN FREUND, Londres, 1965, p. 115.

Dans la sidérurgie française, l'intervention de commissions paritaires avec la participation de tous les syndicats concurrents (mais avec fonction exclusivement conciliatrices), n'est prévue que pour les conflits collectifs, les clauses relatives aux contestations individuelles n'existant que pour le département du Nord (Maubeuge). Les conventions d'entreprise contiennent des règles de peu d'importance dans ce domaine. En Italie une évolution s'est produite intéressant également ces clauses. Mais cela s'est traduit par une timide modification des procédures de conciliation préexistantes, très rudimentaires (réclamation au supérieur hiérarchique, intervention de la "commission interne", conciliation syndicale), qui a porté (dans la convention de 1959 et dans les suivantes) sur les litiges relatifs aux forfaits et à la classification des travailleurs. Une innovation plus importante a été réalisée au niveau de l'entreprise grâce à la convention Italsider de 1962, concernant les contestations issues de l'application de l'évaluation objective des tâches. Ces réclamations sont soumises à des comités spéciaux d'établissement de composition paritaire (représentants de la direction et du personnel, ceux-ci désignés toutefois par les syndicats) et le règlement intervient, contrairement au principe généralement admis, par l'action conjointe de tous les syndicats signataires, et non du seul choisi par le travailleur. De toute façon, ce système est essentiellement fondé sur le principe de la conciliation, dès lors que le comité paritaire ne peut délibérer qu'à l'unanimité, et qu'en cas d'échec, la contestation suit

la procédure normale des tentatives de conciliation. Par contre, l'arbitrage n'existe qu'en cas de conflit relatif aux licenciements individuels ⁽¹⁾, qui sont soumis à une réglementation interprofessionnelle (1950).

A côté des organes et procédures ci-dessus examinés concernant les litiges sur l'application des conventions, il existe des cas où le mode d'exécution de la norme collective est défini par un règlement préalable et non postérieur à l'apparition de la situation de conflit. Il s'agit des cas déjà signalés et relatifs à l' "administration" proprement dite de la convention. Dans ce cadre, on peut faire entrer les cas fréquents pour lesquels, avant l'adoption d'une mesure, l'employeur doit entendre l'association des travailleurs ou la délégation élue de l'entreprise. Au surplus, cette dernière est en général investie dans ce domaine d'une large mission, conférée davantage par la loi elle-même (Allemagne) ou par une convention de portée plus générale (Italie) que par l'accord régissant la matière objet de la consultation. En Allemagne, cette fonction aboutit même à une décision commune. Il s'ensuit que la mesure envisagée ne peut être appliquée qu'avec le consentement du conseil, à défaut duquel - on y reviendra par la suite - intervient une sentence

(1) Voir MENGONI, La stabilité de l'emploi dans le droit italien, in CECA, La stabilité de l'emploi dans le droit des pays membres de la CECA, Luxembourg, 1958.

arbitrale prévue par la loi elle-même (§ 50) ou par les conventions. Par contre, la consultation préalable du syndicat des travailleurs est beaucoup moins fréquente, à l'exception de la métallurgie néerlandaise, où existent des cas de consultation obligatoire des deux associations, ou du conseil d'entreprise, ou du conseil paritaire d'industrie. De toute façon, l'exposé qui suit sera limité aux cas où la procédure revêt un caractère nettement "formel" et repose sur l'intervention d'organismes paritaires, ou aux situations qui, sans présenter ce caractère, sont néanmoins révélatrices d'une évolution de la négociation dont on peut tirer un enseignement.

Peu d'éléments peuvent être présentés ici pour illustrer l'expérience conventionnelle belge. En effet, dans ce pays l'activité d' "administration" des conventions ne dépend de l'application de règles conventionnelles explicites que dans une faible mesure et se développe plutôt sous l'empire des statuts des commissions paritaires, ou bien au cours des fréquentes rencontres et négociations entre les parties, le cas échéant même au niveau de l'entreprise, mais sans règles de procédure prédéterminées. En outre, la reconnaissance des délégations syndicales d'entreprise entraîne l'affectation à ces dernières d'une compétence très étendue dans le domaine de l'application des conventions, compétence sanctionnée dans certains cas par la loi elle-même (dérégations à un horaire, répartition des congés, etc. ...).

En tout état de cause, le modèle le plus complet de procédure formelle d' "administration" est sans aucun doute celui

prévu par les conventions allemandes, bien que le fondement de ce système soit la loi sur les conseils d'entreprise. En général, les conventions admettent largement le renvoi pour fixation concrète des normes (surtout en matière d'horaire, d'équipes tournantes, de répartition des congés, de changement de catégorie, etc...), aux accords avec le conseil d'entreprise. A défaut d'accord, le jugement arbitral qui, dans ces cas, contrairement à ceux examinés supra, n'a pas pour objet un conflit "de droits" proprement dit, est rendu par une commission composée de représentants des parties et d'un tiers impartial, alors que la loi prescrit la désignation des membres par l'employeur et le conseil d'entreprise, sans en faire d'ailleurs une obligation impérative.

Les organes paritaires apparaissent aussi dans les conventions françaises, mais exclusivement dans un cas d'importance secondaire, à savoir celui de l'évaluation du "chef-d'oeuvre" de l'ouvrier en vue de sa promotion à la catégorie supérieure. Dans la Loire, la commission paritaire, composée de seize membres, est présidée par l'inspecteur du travail, mais elle se limite à définir les modalités à respecter au cours de l'épreuve, qui a lieu ensuite au siège de l'entreprise. Dans les départements de l'Est, la procédure est très détaillée, les épreuves se déroulent chaque année devant un représentant de chacune des parties, avec possibilité d'appel auprès d'une commission paritaire.

Les organes "mixtes" d'administration, dans les cas examinés, se limitent à l'énumération ci-dessus.

Bien entendu, il faut dire néanmoins un mot des systèmes qui comportent, au sommet, des organes mixtes auxquels sont conférées des fonctions plus générales. C'est le cas des Pays-Bas où, on l'a déjà dit, une partie appréciable de l'activité d'application de la convention a lieu sous l'intervention directe du conseil d'industrie, plus spécialement au sujet de la mise en application de la job evaluation ou de la rémunération à la tâche. A ce propos, il convient d'indiquer que l'application d'un système de stimulants (primes, etc. ...) ou sa modification, ne peut avoir lieu sans le consentement préalable des associations des travailleurs et des employeurs; en l'absence de cette approbation la décision définitive est prise par le conseil d'industrie. Toutefois, l'éventuelle intervention du comité (élu) des travaux à la tâche est prévue au cas où l'aspect technique est prédominant, les éléments nécessaires lui étant confiés sous le sceau du secret professionnel. Une procédure analogue à la première ci-dessus mentionnée, est établie en cas d'application d'un système d' "évaluation des mérites" (merit rating).

La rémunération au rendement (primes, etc. ...), avec les larges marges d'indétermination, fatalement inhérentes à toute réglementation abstraite de la matière (on pense à l'imprécision de la notion de "rendement normal", quelle qu'en soit la définition théorique), peut constituer un champ d'élection pour les formes bilatérales d'administration de la convention. En fait, dans les expériences conventionnelles examinées, on trouve des exemples dans ce sens.

C'est ainsi qu'en Allemagne, dans la convention de Rhénanie-Westphalie, la phase bilatérale se déroule ex post, et seulement de manière facultative par l'intermédiaire de la procédure spéciale de règlement des litiges. Par contre, dans le contrat de Bavière, la participation d'un expert du conseil d'entreprise (sur invitation de la direction) est prévue, dès la phase de détermination du temps standard, par un règlement annexé à la convention. Mais les plus importantes fonctions d'intervention préalable du conseil d'entreprise résultent de la loi elle-même (§ 56 g). Au contraire, c'est la négociation qui dans les plus récentes conventions de la métallurgie italienne a introduit le principe intéressant de la "communication" préalable des systèmes à stimulants, aux associations syndicales, ces dernières ayant la possibilité de réclamer une discussion sur les méthodes nouvelles. La mise en application de ce procédé de "communication" (semblable à celui des Pays-Bas, bien que plus rudimentaire), a été admise à la suite d'âpres débats. De toute façon, dans l'ensemble, on peut affirmer que ce genre d'institution, indice d'ailleurs d'une pression croissante du syndicat, pour agrandir son champ d'intervention dans l'administration des rapports professionnels, paraît être développée aux Pays-Bas et en Belgique, soit en fait, soit en raison de la réglementation conventionnelle explicite. De même, en Allemagne, il est très largement consacré et consolidé par la législation sur les conseils d'entreprise. Enfin, en Italie, phénomène déjà souligné, il est en voie d'évolution au sein d'une négociation traversant une phase de profondes transformations

structurelles.

4. CLAUSES GARANTISSANT LA LIBERTE SYNDICALE

Parmi les clauses "instrumentales" de la convention, ce sont probablement celles présentant les manifestations les plus fréquentes d'extension et d'évolution; ce phénomène est d'ailleurs parallèle au déplacement progressif du centre de gravité conventionnel du niveau national à celui de l'entreprise ou "proche de l'entreprise". Il est en liaison évidente avec la nécessité dans laquelle se trouve le syndicat de renforcer et de garantir sa position surtout à l'intérieur de l'unité de production, où il est le plus vulnérable, et où se concentre d'ailleurs le pouvoir véritable de l'autre partie dans la société industrielle moderne. A ce groupe de clauses, on peut rattacher celles concernant la reconnaissance de la représentativité du syndicat dans l'entreprise, ainsi que l'octroi à ce dernier de garanties spéciales au sujet de son activité (droits d'affichage, permissions aux délégués, etc. ...). C'est également ici le lieu d'évoquer les "avantages réservés" grâce auxquels l'organisation syndicale essaie de renforcer sa position représentative, en obtenant des traitements plus favorables pour ses seuls adhérents. Les systèmes de représentation exclusive ou de monopole syndical, entièrement inexistant, bien qu'ils puissent avoir fait l'objet dans le passé d'une application limitée, sont surtout connus dans les pays anglo-saxons sous la forme de

l'"union shop"', ou sous d'autres similaires. Du reste, au Pays-Bas, les clauses de ce genre seraient explicitement frappées de nullité.

Les clauses garantissant l'activité syndicale ont connu un très grand développement dans la sidérurgie belge, spécialement en matière de délégués syndicaux d'entreprise, dont l'institution fut généralisée et rendue obligatoire par un accord interprofessionnel de 1947 dans toutes les entreprises occupant plus de 50 personnes. Leurs attributions sont définies par des règlements successifs de la CNPIS (de 1947 à 1954). Dans l'exercice de leur activité, ces délégués peuvent se faire assister par les dirigeants (employés ou non dans l'entreprise) de leurs syndicats respectifs, ce qui confirme l'étendue de la représentativité acquise par les syndicats belges. Au surplus, l'accord imposait aux employeurs l'obligation de ne pas exercer de pressions sur les travailleurs dans le but de réduire les adhésions syndicales et celle de ne pas offrir d'avantages aux non-adhérents. En contrepartie, les syndicats s'engageaient à ne pas utiliser de méthodes de concurrence ou de propagande non conformes à l'esprit d'apaisement qui avait présidé à l'élaboration de l'accord. Des conventions de branche d'industrie, de zone et également d'entreprise ont prévu, avec des réglementations variables, les clauses suivantes : mise à disposition de locaux, octroi de crédits d'heures rétribuées, droit d'accès dans les établissements accordé aux dirigeants du syndicat, protection des délégués en matière de licenciement.

A peine s'était-il assuré cette situation de liberté syndicale, que nous qualifierions volontiers de privilégiée dans le cadre de l'industrie sidérurgique des six pays étudiés,

que le mouvement syndical belge n'en a pas moins revendiqué, fait unique en Europe, des avantages réservés aux seuls adhérents, renversant ainsi la tendance traditionnelle à la non-discrimination dans l'application des dispositions conventionnelles. Cette revendication, qui a ouvert une violente polémique, n'a pas été bien accueillie par les organisations patronales. En tout cas, elle s'est désormais concrétisée (1) par de nombreux accords, surtout d'entreprise (auxquels ont adhéré les industries du ciment, du gaz et quelques autres), admettant le principe de la discrimination sur des points spéciaux tels que : primes, indemnités de congés payés, etc....

Dans l'industrie sidérurgique, cette revendication aboutit partiellement en 1962. En effet, un accord concernant la zone de Charleroi, complété ensuite par des réglementations d'entreprise, prescrivait que les travailleurs non syndiqués, et eux seulement, étaient tenus de verser à un fonds spécial de solidarité une contribution d'un montant légèrement supérieur à la cotisation périodique due au syndicat. Il n'est pas téméraire de prévoir que ce thème continuera de retenir l'attention des parties contractantes dans l'avenir. Son apparition doit certainement être considérée comme caractéristique de l'expérience conventionnelle belge, que la présente étude s'est efforcée de présenter comme un "pont" entre celles de l'Europe continentale, et les

(1) Voir BLANPAIN, La réservation d'avantages aux travailleurs syndiqués en Belgique, dans Droit social, 1964, p. 274.

systèmes anglo-saxons, très différents (1).

Le champ d'observation offert par les autres pays est plus limité. Pour des raisons bien simples, nous excluons ce qui concerne les conseils d'entreprise, auxquels sont reconnus fréquemment par la loi ou par la convention des garanties et des immunités particulières. On signalera, tout au plus, la tendance assez répandue à limiter les fonctions de ces organes, alors que la représentation syndicale n'est pas toujours apparue susceptible d'avoir la même efficacité sur le plan des résultats et des garanties.

Parmi les clauses de garantie, on peut d'abord énumérer les plus courantes, celles visant à la protection du travailleur contre les traitements discriminatoires dont il pourrait être victime du fait de son activité syndicale. D'ailleurs, cette protection peut être admise implicitement en cas d'absence de dispositions expresses et résulter de l'application d'autres règles, telles que la loi sur les licenciements en Allemagne, ou leur réglementation conventionnelle en Italie. La convention de la sidérurgie luxembourgeoise prescrit l'interdiction des licenciements motivés par des activités inhérentes à l'application de la convention elle-même, ou par l'appartenance des travailleurs aux organisations co-contractantes, ou bien par une activité de propagande hors de l'entreprise. En Allemagne, la convention de la Bavière va au-delà, en stipulant que les travailleurs responsables syndicaux ne peuvent subir de préjudice

(1) Voir encore KAHN-FREUND, introduction à Labour Relations and the Law. cit. p. 3.

du fait de leur fonction et de leur activité syndicales.

Les clauses garantissant l'exercice de l'activité syndicale au sein de l'entreprise sont plus limitées, bien que cette lacune apparente dans des pays comme l'Allemagne doive être correctement interprétée, c'est-à-dire compte tenu de la protection importante accordée par la loi aux conseils d'entreprise et du fait que les syndicats, contrairement à ce qui se passe ailleurs, font de ces organes leur principal moyen d'action au sein de l'entreprise. De même, s'il est vrai que la convention de la métallurgie néerlandaise ne comprend qu'un seul article sur la question, prévoyant des congés non rétribués accordés aux travailleurs qui participent aux congrès syndicaux, il n'en reste pas moins que le haut degré d'intégration "institutionnelle" de la négociation, essentiellement fondée sur l'action de conseils paritaires, d'organes mixtes, etc... est le meilleur garant pour le syndicat, de l'exercice de sa fonction représentative.

Par contre, le problème se présente différemment en France et en Italie. Dans ce dernier pays, on se trouve de nouveau en présence d'une des plus caractéristiques innovations introduites par les conventions de 1962-1963, à la suite surtout de la pression du gouvernement, qui invita publiquement les entreprises à participation de l'Etat, à créer un précédent qui fut suivi, même par les entreprises privées, avec des variantes le cas échéant, et se généralisa dans presque toutes les industries. Les nouvelles clauses sur les "droits syndicaux" ou sur les "relations syndicales"

règlent en général : les crédits d'heures rétribuées accordés aux dirigeants dans la limite de six heures par mois et par personne (entreprises privées), ou sans limite préétablie, le droit d'affichage reconnu aux syndicats sur l'emplacement réservé à cet effet dans l'entreprise et les systèmes de recouvrement des cotisations par retenues sur les salaires. A cela il faut ajouter que les conventions conclues en 1962 avec la société Italsider et réglementant les procédures de contestation relatives à l'application de la job evaluation ont reconnu aux membres des comités une autorisation d'un jour rétribué par semaine en vue de s'occuper des litiges.

Les exemples tirés de l'expérience française sont moins nombreux. Toutefois, les organisations ouvrières ont à coeur ce sujet, comme tout ce qui touche à la position du syndicat dans l'entreprise. Les premières conventions de la "vague" de 1954 reconnaissent déjà le droit d'affichage, qui est admis partout. Mais le fait nouveau de très grande importance (toujours en ce qui concerne la seule métallurgie) et réalisé au stade de l'entreprise est constitué par l'attribution d'un crédit de 20 heures de travail par mois en vue de l'exercice d'une activité syndicale à toute association signataire de la convention passée avec la société CAFL. Quoi qu'il en soit, il convient de souligner que la loi accorde déjà des crédits d'heures aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise parmi lesquels peuvent se trouver des représentants syndicaux.

5. REGLEMENT AUTONOME DES CONFLITS COLLECTIFS

Cette forme caractéristique d'organisation autonome des rapports collectifs fait son apparition dans toutes les structures contractuelles, objet de cette étude, avec une extension et un contenu très variables. Elle peut se traduire soit par la

mise en place préalable de systèmes de conciliation destinés à prévenir ou à retarder le déclenchement du conflit ou, plus fréquemment, par des clauses de trêve, qui obligent les organisations à s'abstenir de formes d'action directe, quel qu'en soit l'objectif (trêve absolue), ou seulement d'actions ayant pour but de modifier la matière réglée dans la convention (trêve relative). L'extension de ces formes d'autodiscipline obéit à deux facteurs principaux: en premier lieu, un état d'esprit syndical tourné vers la recherche de formules d'apaisement social, en second lieu, l'existence ou l'absence d'une réglementation des conflits indépendante des conventions, rendant superflue, ou non, une discipline conventionnelle. Ainsi, aux Pays-Bas, la structure et l'esprit même du système légal, même à défaut de procédures de règlement amiable des conflits (1), contiennent en eux-mêmes de très nombreuses combinaisons de possibilités de solution pacifique, les conventions n'établissant des procédures particulières que pour les différends juridiques. Ailleurs, (Luxembourg, Allemagne) l'illégitimité reconnue par tous, d'une action directe en vue de la modification ante tempus de la convention peut expliquer l'absence de clause de trêve "relative". Enfin, au Luxembourg, le caractère illicite de la grève déclenchée avant l'épuisement

(1) Voir MOLENAAR, La grève et le lock-out dans le droit néerlandais. Dans CECA, Le droit du travail dans la Communauté. Vol. V (grève et lock-out), Luxembourg, 1961, p. 366.

de la procédure de conciliation auprès de l'organisme public paritaire, n'entraîne pas non plus la nécessité d'une réglementation conventionnelle.

Avec la réglementation la plus étendue et la plus approfondie de la matière, fondée sur les accords tirant leur origine du pacte interprofessionnel de Margarethenhof (1954), et se traduisant dans la sidérurgie par l'accord national (non applicable en Bavière) du 17.4.1957, l'Allemagne offre l'exemple type d'autodiscipline reposant sur la bonne volonté syndicale. Aux termes de cet accord a été créée une commission de conciliation composée d'autant de membres que de parties contractantes et présidée par un tiers impartial. Cette commission était convoquée dans les trois jours de la demande faite par l'une des parties et devait présenter une proposition d'accord, non obligatoire, dans le délai d'une semaine, la renonciation à l'action directe étant le corollaire de cette procédure. On le sait, cet accord a été résilié à la suite de la sentence controversée du tribunal fédéral du travail (1958), aux termes de laquelle le référendum organisé en vue de la grève en 1957 dans les entreprises du Schleswig-Holstein constituait déjà, en lui-même, une violation du pacte de trêve, bien que l'exécution de la grève n'ait été prévue qu'après achèvement de la procédure de conciliation. La période de vacatio conventionnelle en cette matière durait encore fin 1963, mais il était déjà possible de constater à cette époque une tendance des parties vers une reprise des négociations

pour la restauration d'un régime analogue.

Dans la métallurgie néerlandaise l'obligation du maintien de la paix sociale est mentionnée en termes précis, son caractère absolu s'appliquant tant à la grève qu'au lock-out et le recours à ce dernier n'étant admis que comme mesure de rétorsion en cas de grève (1). Les associations doivent faire tout leur possible pour éviter l'action directe, tandis qu'une autre clause de la même convention affirme leur responsabilité en cas de violations commises par leurs membres. En conséquence, cet ensemble de dispositions est très rigoureux. Au surplus, il s'étend aux litiges éventuels portant sur l'application et l'interprétation de la convention. Aussi la grève n'est-elle seulement possible qu'après l'expiration de cette dernière, qui de toute façon, jusqu'à maintenant, n'a eu, en général, qu'une durée très courte.

La situation de la Belgique est plus floue, bien que son évolution, et plus particulièrement celle de l'industrie sidérurgique, soient dignes d'être notées. A ce sujet, il faut tout d'abord signaler l'existence d'un bureau permanent de conciliation dont la compétence s'étend à tous les conflits collectifs. Il a son siège auprès de la CNPIS. Une importante déclaration de principe, en vue de renforcer l'obligation du maintien de la paix sociale dans l'attente de la réalisation des conventions est contenue dans le contexte de l'accord interprofessionnel de "programmation sociale" de 1960, dont

(1) D'ailleurs, la responsabilité de l'association en cas d'inexécution de la convention est confirmée par la loi même sur les conventions collectives.

il a déjà été question. Par ailleurs, dans la sidérurgie, la réglementation des fonctions des délégations syndicales d'entreprise comporte déjà l'obligation de respecter la trêve, le recours à l'action directe n'étant admis qu'après une tentative de conciliation intersyndicale et l'intervention du bureau permanent de conciliation de la CNPIS.

Par la suite, c'est-à-dire récemment (1), la clause de "paix" apparaît dans quelques conventions de la sidérurgie. Elle prend la forme d'un engagement de ne pas présenter de nouvelles revendications sur les points figurant à l'accord. Cette disposition est encore plus fréquente dans les conventions d'entreprise, conclues dans l'ambiance de "programmation sociale", où elle se trouve rattachée le plus souvent à la clause sur les "avantages réservés". C'est dans des cas semblables que l'on voit également apparaître des clauses "de paix" de portée plus générale, d'ailleurs nécessaires dans un système où la négociation est fragmentée en une succession d'accords sur des points particuliers. La formule consistant à faire des "avantages réservés" la contrepartie du respect de la trêve sociale présente un caractère d'indéniable originalité. Comme on le verra plus loin à propos de l'Italie, le syndicat accepte souvent la clause de "paix" en échange d'améliorations concernant les éléments structurels

(1) Pour plus amples renseignements sur les réglementations conventionnelles dans d'autres secteurs, voir HORION, La grève et le lock-out dans le droit belge, dans CECA: Le droit du travail dans la Communauté. Vol. V (grève et lock-out), Luxembourg, 1961, p. 167.

de la négociation et des relations syndicales. Enfin, en relation étroite avec les sujets ci-dessus traités, il convient de rappeler que c'est encore en Belgique que la loi confie aux commissions paritaires de délicates missions d'intérêt public en cas de conflits de travail (1).

Par contre, la tension sociale de plus en plus prononcée existant en France et en Italie n'a pas constituée un climat des plus propices à l'adoption de clauses conventionnelles de règlement des conflits. Dans l'industrie métallurgique française, une suspension de la possibilité de recours à l'action directe est souvent prévue, mais uniquement pendant le déroulement du processus de conciliation des conflits collectifs survenant au cours de la validité des conventions, précédemment citées. Cette suspension n'existe pas dans la convention de la Loire. Si l'on considère les faibles résultats obtenus par le système étatique de médiation, on peut conclure que dans ce pays les conflits du travail sont aussi peu faciles à résoudre dans le cadre d'une réglementation conventionnelle que dans celui d'un ensemble de dispositions législatives ou réglementaires sur la matière. Par contre, en Italie, la "trêve", pratiquement ignorée jusqu'en 1960, période pendant laquelle la prédominance du système de négociation nationale exclusive est incontestée, fait son apparition dans le premier accord intersyndical d'entreprise d'importance appréciable, c'est-à-dire celui qui, en décembre de la même année, amorce la série des conventions de la société Italsider. Par la suite, cette clause se propage dans les différents accords d'entreprise comportant des améliorations, conclus entre 1961 et 1962, et finit par avoir une portée générale dans les deux conventions

(1) Voir introd. § 3.

de la métallurgie à participation de l'Etat et de la métallurgie privée. Par conséquent, cette nouvelle disposition conventionnelle, il faut le noter, est contemporaine de l'adoption des méthodes de négociation "articulée". Il semble qu'on puisse affirmer, bien que cette thèse soit controversée, que la trêve a un caractère relatif et ne s'applique qu'aux matières prévues aux conventions. Mais dans la mesure où les conventions ont un contenu extrêmement large et complet, la controverse perd beaucoup de son intérêt. Il faut aussi ajouter que si la négociation des conventions complémentaires peut sans aucun doute légitimer le recours à l'action directe, même pendant la négociation de la convention générale, il n'en est pas moins prévu dans cette hypothèse des pourparlers à plusieurs degrés, à partir du niveau local jusqu'à l'intervention des syndicats nationaux, avec interdiction de la grève pendant le déroulement de ces opérations. Un autre cas isolé concernant encore l'Italie mérite d'être signalé. Il s'agit de l'accord conclu en 1960 auprès de la société sidérurgique et minière COGNE, contenant des dispositions qui prévoient en cas de grève le maintien du fonctionnement des hauts fourneaux, en contrepartie duquel l'entreprise octroie, pour les oeuvres d'assistance, une somme forfaitaire venant en déduction du profit présumé résultant pour elle de l'absence d'arrêt total de la production.

Les clauses de trêve ci-dessus énumérées, et tout compte fait, on l'a vu, répandues pratiquement presque partout, posent les délicats problèmes d'interprétation que l'on sait et sur lesquels la doctrine juridique s'est depuis longtemps penchée. Il n'y a cependant pas lieu ici de

s'entretenir de ces questions. Toutefois, qu'il soit permis de souligner le peu de valeur pratique, dans certains pays, de la garantie d'exécution des clauses conventionnelles lorsqu'elle est assurée par la procédure judiciaire de droit commun. Si, en Allemagne ou même aux Pays-Bas, les conséquences de leur violation sont très clairement définies, par contre, en Belgique et en Italie, par exemple, il subsiste un doute sérieux quant à l'imputation des responsabilités et à la possibilité même de citer les associations syndicales en justice. Bien que cette incertitude ait d'ores et déjà pratiquement disparu en Italie, l'on n'en constate pas moins une absence presque totale de cas de violation soumis aux autorités judiciaires. En règle générale, on peut donc conclure qu'il s'agit d'une institution dont l'intérêt principal ne réside pas dans les effets ou les sanctions juridiques, mais plutôt dans son aptitude à diriger la conduite des contractants en posant les bases d'un "climat" déterminé de relations, tandis que les conflits issus de sa non-application tendent à se résoudre à l'intérieur du système conventionnel ⁽¹⁾, sur l'évolution duquel ils agissent davantage comme facteurs politiques que par voie de contrainte juridique.

(1) Voir à ce sujet SELLIER, Stratégie de la lutte sociale, cit. p. 311 et s.

6. LES CONDITIONS NORMATIVES

Les thèmes centraux de la négociation

La présente étude n'a pas pour but d'étudier l'évolution de toutes les clauses normatives; elles sont en effet trop nombreuses et la situation est compliquée par leur chevauchement fréquent avec les règles législatives. On se bornera à mettre l'accent sur les points dont l'évolution a été la plus remarquable. Dans le même esprit, cet exposé négligera le phénomène de l'augmentation quantitative du salaire, bien que ce dernier soit l'objet le plus important de la négociation, pour ne s'intéresser qu'à la suite de mutations intervenues dans ses structures et dans ses modalités de fixation. Au surplus, afin de pouvoir émettre un jugement critique objectif, il conviendra de ne jamais perdre de vue les conditions de base différentes sur lesquelles a été construit l'édifice conventionnel dans chacun des pays, au cours des dix dernières années, même s'il n'est pas possible d'en brosser un tableau complet. Ainsi, on ne peut manquer d'observer que l'évolution importante de la rémunération à forfait en Italie, par rapport à sa stabilité presque totale en Allemagne et aux Pays-Bas, s'explique simplement par la situation bien plus avancée atteinte dans ces derniers pays, par l'industrie métallurgique et sidérurgique bien avant 1953. La même thèse pourrait être soutenue dans le cadre d'une comparaison entre l'Italie et la France, au sujet de l'indemnité d'ancienneté ou de départ en retraite, si l'on se souvient de l'exceptionnel développement de cette matière

dans le premier pays, surtout en ce qui concerne les employés. Quelques précédents législatifs revêtent la même signification : la législation allemande en matière de conseils d'entreprise, ou celles allemande et néerlandaise sur la protection en cas de licenciements abusifs, avec les limitations sensibles des pouvoirs de l'employeur qu'elles entraînent, peuvent être considérées comme l'un des termes d'une comparaison, avec des situations où les mêmes points ont fait l'objet de vifs affrontements au stade conventionnel. Enfin, il est nécessaire de rappeler à nouveau l'interdépendance existant entre évolution salariale et normative, sous l'effet de laquelle l'évolution des salaires semble souvent se substituer à l'évolution normative ou vice-versa, tout au moins en cas de marges étroites de négociation ou lorsque les syndicats sont en situation de faiblesse (France), ou par le fait de l'intervention gouvernementale à cet effet (Pays-Bas).

La méthode de travail ainsi précisée, on peut procéder à l'examen de l'évolution respective dans l'industrie sidérurgique de chacun des six pays, en commençant, comme d'habitude, par les pays où l'évolution a été la plus marquée et en poursuivant graduellement par les autres, sans se dissimuler, bien entendu, la valeur tout-à-fait approximative de ce critère de comparaison.

En Allemagne occidentale, l'évolution de la négociation

dans sa partie normative a été en général caractérisée par une situation de pointe de l'industrie sidérurgique par rapport à l'ensemble de la métallurgie. Cette évolution, en général assez accentuée, a eu une importance relativement réduite en ce qui concerne le mouvement des salaires. En effet, bien que les salaires conventionnels aient été augmentés presque tous les ans, sans l'aide d'ailleurs d'aucun mécanisme d'échelle mobile, l'incidence de ces majorations est passée au second plan en raison du très fort wage drift. C'est seulement en 1963 qu'on observe un parallélisme entre l'augmentation du salaire conventionnel et celle du salaire effectif. Par contre, l'évolution des clauses normatives a affecté surtout les points suivants: durée du travail, majorations des rétributions, classification et un ensemble d'instruments pouvant être envisagés comme comportant un rapprochement des situations des ouvriers de celles des employés. Une mention spéciale doit être accordée, en raison de leur influence importante sur l'évolution du système, tout au moins en Rhénanie-Westphalie, aux accords "cadres" de 1953 sur les rémunérations. Ils comportent des innovations en matière de structure des rétributions et des classifications; au surplus, toute la matière des rémunérations, réglée auparavant par la convention générale, leur a été transférée, en raison de leur moins grande stabilité (1).

(1) Voir plus haut, chapitre Ier, § 4.

Un point important de ces accords doit être signalé : il s'agit du "salaire effectif garanti" consistant en une augmentation de salaire après huit semaines de travail, de 11 % pour les travailleurs à l'heure, et de 15 % pour ceux à la tâche. Cette innovation, sans équivalent dans les autres pays, a plus particulièrement permis au syndicat de jouer un rôle plus important dans la fixation des taux du salaire effectif, en garantissant peu après l'embauche un niveau minimum sensiblement supérieur à celui du salaire de base. D'ailleurs, cette augmentation trouve une justification rationnelle dans l'accroissement habituel du rendement de l'ouvrier après sa période de "mise en train". Au surplus, l'accord contient également quelques nouvelles dispositions en matière de travail à la tâche. La plus importante est constituée par la règle aux termes de laquelle les ouvriers soumis au forfait au-delà de 70 % de leur horaire de travail, même au cours de leur travail ordinaire, le gain moyen obtenu à la tâche. Toutefois, il faut signaler que ces accords "cadres" ont été dénoncés en 1962 et n'étaient pas encore renouvelés à la fin de la période étudiée.

Par contre, la revendication concernant la durée du travail, comme on l'a déjà dit, a certainement été la plus fréquente au cours de la plus grande partie de la période examinée. Les plus grands succès dans ce domaine ont été obtenus dans l'industrie sidérurgique. C'est ainsi qu'en Rhénanie-Westphalie, on doit le rappeler, l'horaire est passé rapidement de plus de 48 heures (limite légale, mais largement dépassée en fait) avant

1956 à un régime de 40 heures, dont la réalisation complète était prévue pour 1965. Cette réduction s'est opérée à un rythme plus rapide pour les ouvriers des services continus, lesquels bénéficièrent dès 1956-58 de la semaine de 42 heures (contre 44 heures dans les autres services de production); ce dernier régime, appliqué ici encore en avance dans la mécanique, fut ensuite étendu en 1962 à toute la sidérurgie. Comme ailleurs, le manque d'élasticité des horaires de travail dans les services continus a incité à réduire la durée du travail en accordant des journées de repos plutôt qu'en diminuant la durée des postes. C'est pour cette raison que le Gouvernement a dû intervenir lui-même en faisant voter la "Stahlnouvelle" (loi modifiant le régime des activités sidérurgiques), qui assouplissait la réglementation en vigueur en Allemagne en matière de repos dominical pour permettre une meilleure répartition annuelle du temps de travail.

C'est dans le cadre de la même évolution que se situe l'octroi récent aux travailleurs de la sidérurgie d'une majoration spéciale pour le travail effectué le samedi, ce qui consacrait définitivement la conquête de la "semaine courte" dans cette industrie. Il suffira de rappeler par ailleurs l'augmentation des autres majorations (jours fériés etc. ...) pour conclure qu'il apparaît que sur ce point également, on a enregistré une évolution sensible.

En ce qui concerne les classifications, les changements, intervenus dans les subdivisions ont suivi les exigences particulières découlant de l'adoption de la parité de rétribution. C'est encore en Rhénanie-Westphalie que les accords de 1959 ont permis la création d'une catégorie de "tâches légères" non qualifiées, qui a été ajoutée aux six précédentes. Mais cette innovation a peu d'intérêt dans la sidérurgie. Pour les employés, depuis 1959 également, il existe une double série de six groupes (contre quatre précédemment) où l'on distingue les tâches commerciales des travaux techniques. Dans l'"accord-cadre sur les traitements", les reclassifications, définitions et listes furent passablement modernisées. De toute façon, dans cette matière, il faut noter l'extension importante de la job evaluation par le moyen de conventions syndicales d'entreprise, textes qualifiés de "provisoires" dans l'attente d'une réglementation générale. Cette méthode a conduit dans les certains cas à s'écarter des systèmes de classification prévus par les conventions de zone.

L'augmentation, pour les ouvriers, des délais de préavis, la garantie du salaire en cas de réduction de l'horaire constituent autant d'indices d'un rapprochement entre la situation des ouvriers et celle des employés (droit à la rétribution intégrale, tant pour les ouvriers que pour les employés, pendant une période de préavis, plus longue toutefois pour ces derniers). La couverture du risque de perte de salaire en cas de maladie accordée aux ouvriers va également dans le même sens. Du reste ce point fut l'enjeu principal

d'une lutte conventionnelle acharnée, qui s'est déroulée en 1957 dans le Land de Schleswig-Holstein, à la suite de laquelle intervint l'initiative législative qui, en 1957, garantit aux ouvriers une indemnité à la charge directe des employeurs, venant en supplément de l'indemnité versée par l'assurance et pouvant aller jusqu'à 90 % du salaire. Les employés obtenaient par contre leur traitement intégral pendant six semaines. Mais en 1961, les mêmes conditions étaient pratiquement accordées aux ouvriers par une nouvelle disposition légale, qui avait été précédée toutefois d'une initiative conventionnelle, concrétisée pour la sidérurgie par la convention générale de la Basse-Saxe de 1954.

Un rapprochement similaire, opéré par la loi et également précédé d'une négociation collective, s'est réalisé en matière de congés. Par rapport à la législation régionale qui établissait un minimum de douze jours, la loi fédérale fixa en 1963 une période minimum de quinze jours, alors que déjà l'année précédente les conventions de la métallurgie attribuaient aux ouvriers quinze ou seize jours de congé (Rhénanie-Westphalie), auxquels s'ajoutaient un supplément en fonction de l'ancienneté (seules les années au-delà de la 25e, étaient prises en considération). Depuis lors, les conditions d'attribution des congés sont presque identiques pour les employés et les ouvriers.

L'évolution dans la sidérurgie belge est certainement aussi importante, sinon davantage, les contenus de la négociation ayant probablement reflété dans une plus large mesure les exigences particulières découlant du progrès technique.

Avant de faire le point des modifications essentielles intervenues pendant cette période, il faut rappeler que la négociation proprement dite paraît, en fait, en Belgique, en corrélation étroite, tant avec l'activité législative qu'avec les autres sources de réglementation. Sur ce dernier point, on relève même qu'effectivement les conventions collectives se limitent à régler les problèmes d'intérêt majeur, alors qu'une grande partie des normes qui ailleurs sont d'origine conventionnelle, sont dans ce pays contenues dans le règlement intérieur d'entreprise, rendu obligatoire depuis fin 1896, et de nature bilatérale depuis qu'il est issu des délibérations du conseil d'entreprise. Cet exemple de "bilatéralité" réelle d'une réglementation apparemment unilatérale permet de rappeler qu'en Belgique la loi elle-même est le plus souvent le fruit d'une négociation syndicale.

Parmi les principales questions dont l'évolution mérite d'être mentionnée, il faut bien entendu inclure celle des salaires, mais en précisant que, contrairement à ce qui se produit dans tous les autres pays, elle n'est réglementée dans les conventions que sur des points très limités. Il s'agit essentiellement du minimum national du manoeuvre ordinaire. Au cours de la période envisagée, les accords pour l'augmentation de ce minimum ont été relativement fréquents. Il faut cependant noter qu'en Belgique, conformément à ce qui se passe en Italie, le système de l'échelle mobile est largement appliquée au niveau de la branche d'industrie. L'accord en cette matière remonte à 1948 pour la sidérurgie, mais des modifications appréciables ont été adoptées en 1953 et en 1962-1963, justifiées cette fois-là par un bond de l'indice

des prix de détail dépassant le maximum des majorations de salaires prévues par l'accord lui-même. Dans ce domaine de la rémunération, un autre aspect, commun à toute la Communauté, doit être mis en évidence. Il s'agit de la parité de rétribution entre hommes et femmes qui a été résolue par un accord de 1963, fixant des coefficients qui permettent une égalisation progressive jusqu'à parité complète, celle-ci devant être atteinte le 1er février 1965. Les modalités concrètes d'application ont été renvoyées au niveau de l'entreprise, stade où, comme cela s'est produit en Allemagne et en Italie l'application de la parité peut avoir eu une influence sur la structure même des classifications. Il convient enfin, dans le même domaine, de donner un aperçu sur les primes à la productivité, en général réglementées au niveau de la zone ou de l'entreprise. Elles ne concernent que les ouvriers, les employés bénéficiant du treizième mois. Mais par la suite, dans le cadre de la tendance au rapprochement entre les deux catégories de travailleurs, objectif permanent du milieu syndical belge, une égalité de traitement sur ce plan entre ouvriers et employés a été revendiquée.

Dans le cadre de cette assimilation, à laquelle se montre très sensible la négociation dans la majorité des six pays, viennent s'inscrire diverses innovations conventionnelles ou législatives. Dès 1958, elles ont eu pour but l'institution du "salaire hebdomadaire garanti" et son maintien dans certains cas d'absence justifiée. Plus significatif encore est l'octroi par convention régionale (Charleroi) d'une indemnité pour perte de salaire en cas de maladie de

longue durée en supplément de l'indemnité d'assurance, avantage déjà très répandu en réalité, mais qui ne faisait pas toujours l'objet d'une réglementation bilatérale.

La réduction de la durée du travail n'a nullement été négligée dans la négociation durant cette période. Au contraire, elle a fortement préoccupé les partenaires sociaux, à différents niveaux, au cours des cinq premières années, qui virent l'apparition de la semaine de 45 heures, et des réductions ultérieures intervenues à l'échelon de l'entreprise. L'étape suivante, qui aurait dû être celle de l'adoption des 40 heures, n'a pourtant pas encore été réalisée, toutes les revendications ayant été renvoyées en 1965, par un accord interconfédéral consacrant (décembre 1963) la troisième semaine de congé et accordant cinq semaines de salaire, conformément aux vœux contenus dans l'accord de programmation sociale de 1960.

L'activité de négociation, même si elle ne se traduit pas toujours par la signature d'accords en bonne et due forme, couvre un domaine assez vaste, dans lequel sont également comprises des questions concernant la sécurité du travail et des revenus. Ce dernier point a notamment fait l'objet de négociations motivées, plus particulièrement après 1960, par la gravité des problèmes posés par le progrès des techniques. Nous l'avons vu, diverses solutions conventionnelles ont été trouvées, surtout dans la zone de Charleroi, consacrant la situation en flèche de la négociation dans cette région au sein de la sidérurgie communautaire. Il faut citer à ce sujet: le régime des pensions complémentaires, instituées sur le plan inter-entreprises, les accords de collaboration et de program-

mation du travail, etc. Mais le plus souvent, les problèmes de cette nature sont résolus au niveau de l'entreprise par des accords ayant pour objet les mutations, les qualifications et la garantie du salaire en cas de déclassement. Dans une entreprise du bassin de Liège, en 1962, l'engagement de la direction de ne pas effectuer de licenciements technologiques pendant trois ans a eu comme contrepartie celui des syndicats d'accepter les changements de fonctions rendus nécessaires pour éviter des licenciements. Il faut signaler, mais toujours à l'échelon de l'entreprise, l'institution, dans certains cas, d'indemnités de licenciement aux ouvriers ayant plus de 60 ans. En conclusion, il convient d'insister sur la prise en considération par le législateur lui-même du problème des rapports entre progrès technique et progrès social et sur ses efforts en vue de réduire au minimum les conséquences sociales fâcheuses du progrès technique. A cet effet, la "loi sur l'expansion du progrès social", promulguée le 14.2.1961, a mis en place les instruments d'intervention appropriés, notamment le pouvoir reconnu au gouvernement de soumettre à un régime d'autorisation les licenciements, l'embauche et les mises à pied de personnel, même si ce pouvoir n'a jamais été véritablement utilisé jusqu'à ce jour.

En Italie, l'évolution des conditions normatives durant la période 1953-1963 est caractérisée, dans un premier temps, par l'aménagement des structures de la rémunération, accompagnée lors du renouvellement de la convention par des majorations uniformes en pourcentages des minima conventionnels pour toutes les catégories, employés compris, mais devant être considérées comme "non absorbables", c'est-à-dire non imputables sur le salaire effectif, généralement plus élevé que le minimum conventionnel. En conséquence, l'augmentation du minimum a toujours

eu pour résultat l'augmentation de la rétribution de fait. L'intégration, intervenue en 1954, sur le plan interprofessionnel, a constitué l'opération fondamentale de réorganisation de la structure de la rémunération. Après sa réalisation, les éléments principaux de la rétribution sont: le salaire conventionnel et l'indemnité proportionnelle au coût de la vie, qui toutefois au-delà d'un certain seuil, est incorporée dans le salaire de base. Le système d'échelle mobile basé sur le coût de la vie est révisé en 1957, tandis qu'en 1961 (également par la voie d'accord interprofessionnel) la structure des zones de salaires est modifiée par la réduction à sept des régions comportant un abattement dans la rémunération. Aux éléments de salaires visés ci-dessus, s'en ajoutent d'autres, qui sont en grande partie d'origine non conventionnelle (augmentation au mérite, augmentations générales accordées par certaines entreprises, etc. ...). En conséquence, on peut conclure qu'en Italie, comme dans la majeure partie des autres pays de la Communauté, la négociation n'a eu d'influence sur l'évolution des salaires que dans une certaine mesure, alors qu'elle a été probablement plus efficace en ce qui concerne les autres aspects des relations professionnelles.

Aux formes précitées d'organisation de la structure des salaires nous pouvons également joindre la réglementation concernant plus spécialement les ouvriers de la sidérurgie et établie pour la première fois par la convention nationale de 1956. Le classement en catégories n'est pas prévu pour ces ouvriers, qui sont placés sous le régime dit du "salaire d'emploi", fixé par rapport aux tâches successives et variant

avec elles. Toutefois, la convention en question comportait de garanties appropriées en vue du maintien du salaire dans le cas d'affectation temporaire de l'ouvrier à des postes inférieurs.

Par la suite apparaissent, à partir de 1958-1960, des innovations structurelles d'un plus grand intérêt. Elles auront par ailleurs, on le verra, une incidence sur la configuration de la rémunération. En effet, à ce sujet, on doit rappeler la reconnaissance aux ouvriers des augmentations périodiques pour ancienneté, bien que leur importance par rapport à celles accordées depuis 1946 aux employés soit plus limitée, et la généralisation de la prime à la production, fondée principalement sur le rapport production annuelle-heures de travail, qui avant les conventions de 1962-1963 avait fait l'objet de stipulations ou de concessions unilatérales dans les entreprises, alors qu'actuellement ces primes doivent être obligatoirement instituées et négociées avec les syndicats dans toutes les entreprises dont l'effectif est supérieur à 200 travailleurs. D'autres modifications intéressantes résultent de la modification des critères de classification, intervenant surtout après l'adoption de la parité des rémunérations. Au terme d'une série de changements, qui se sont succédés dans le bref intervalle de deux ans, le nombre des catégories d'ouvriers est passé de quatre à cinq, celles des employés de trois à quatre ou cinq. Indépendamment de ce phénomène, on constate également celui d'un élargissement des différences entre les catégories elles-mêmes. En tout cas, dans l'industrie sidérurgique, une grande partie du personnel

(celui de la société Italsider) est soumis à un système de job evaluation qui prévoit 24 catégories d'ouvriers, 17 d'employés, et 10 pour les catégories dites "intermédiaires" (maîtrise). La réglementation conventionnelle d'entreprise intervenue entre 1961-1962 sur cette question prévoit aussi des garanties particulières de moindre intérêt.

Bien que mise en application légèrement en retard par rapport aux autres pays, la réduction de la durée du travail n'en a pas moins revêtu une importance capitale. Du régime de 48 heures, en vigueur jusqu'en 1958, on passe à partir de cette date à 46 h 30. Une réduction progressive s'applique en 1960 à la suite d'accords d'entreprise. Ainsi à la société Italsider, le temps hebdomadaire descend en 1962 au niveau de 44 heures 30. Enfin, les conventions nationales les plus récentes prévoient, dans les réglementations de secteur ⁽¹⁾ une nouvelle série de réductions par degrés, celui de 43 heures devant être atteint en 1965. Mais, dans la sidérurgie, la réduction a été presque toujours appliquée en pratique sous forme de journées de repos diversement réparties, bien que les possibilités ci-dessus évoquées soient prévues au titre d'une véritable diminution de la durée hebdomadaire du travail. De toute manière, en Italie, il ne faut pas oublier que l'octroi d'un grand nombre de jours fériés (environ 17), constitue déjà une réduction du nombre d'heures annuelles.

Enfin, un dernier ensemble de matières peut être examiné sur le plan d'une comparaison entre les régimes des ouvriers et des employés, et à ce sujet on note un léger mais indéniable

(1) Voir chapitre I, § 5.

rapprochement, intervenu surtout en ce qui concerne le montant respectif des indemnités de licenciement, ainsi que les congés. Mais il ne s'agit que d'améliorations peu importantes : par exemple, le nombre de jours de congés pour les ouvriers peut atteindre 18 après vingt ans de service, alors que celui des employés est déjà de 30 jours après dix-huit ans de travail. Dans le même ordre d'idées, l'indemnité d'ancienneté accordée aux ouvriers correspond à 15 jours de salaire par année au-delà de la quinzième, tandis que celle des employés est toujours égale à un mois par année de service. Dans le cadre de la comparaison étudiée, la reconnaissance aux ouvriers des entreprises à participation de l'Etat d'une indemnité égale à un demi salaire durant les trois premiers jours de maladie, si celle-ci est supérieure à dix jours, revêt une plus grande signification. Toutefois, on note dans ce domaine que, depuis une loi de 1924, les employés ont droit en cas de maladie à leur traitement intégral pendant des périodes assez longues. L'extension aux ouvriers des primes périodiques d'ancienneté, dont il a déjà été question, constitue également, ne serait-ce qu'en principe, l'indice d'un pas en avant vers la parité de situation entre ces deux catégories. On doit évoquer par ailleurs la catégorie des "intermédiaires" (agents de maîtrise) dont la situation est assez proche, et quelquefois identique, à celle des employés. Enfin, les trois classes de travailleurs bénéficient depuis 1950 d'un système de contrôle arbitral des motifs de licenciement qui, sans avoir permis une véritable garantie en matière de maintien de l'emploi (dans le cas de licenciement sans motifs plausibles, seuls des dommages et intérêts sont accordés) a en tout cas limité les prérogatives

de l'employeur de façon non négligeable. Cet objectif a été atteint, comme au Luxembourg, grâce à la négociation, alors que dans certains autres des six pays, il a fallu l'intervention de la loi.

Au Luxembourg, dans la sidérurgie, l'ensemble des améliorations dues à l'initiative conventionnelle est assez important. Tout d'abord, à propos de la structure des rétributions, on rappellera qu'un système d'échelle mobile, calqué sur le secteur public, est en vigueur et fonctionne semestriellement. Pendant longtemps, une grosse partie du salaire a été constituée par une prime à la production; s'élevant d'abord à 15 % du salaire, elle avait fini par atteindre en moyenne 80 % de ce dernier, ce qui en 1961 entraîna l'intégration partielle de cet élément dans le salaire. Rappelons aussi l'élargissement, en 1963, des écarts entre les différentes catégories, ainsi que l'allongement des délais de préavis en cas de mutation; à l'occasion desquels le salaire de base précédent est maintenu, le salaire total subsistant les trois premiers jours. L'évolution des principales innovations entre 1957 et 1963 doit être particulièrement mise en relief. L'augmentation du minimum légal des congés de huit à douze jours date de 1957, ainsi que l'adoption en matière de licenciement d'un nouveau régime posant en principe la nécessité d'un motif justifié et l'avis préalable des délégués du personnel. C'est en 1963 qu'a été mise en application la majoration de 15 % pour service de nuit, ainsi que la mensualisation des salaires des chefs d'équipe avec assimilation aux employés en cas de maladie ou d'accident. Certaines

des innovations dont l'application remonte à cette année-là sont la conséquence du dépôt d'un projet de loi sur la convention collective, resté à l'état de projet à la fin de la période examinée, qui énumérait une série de matières obligatoires, dont les parties s'inspirèrent tout de suite. La réduction de la durée du travail, l'un des points dont l'évolution est des plus accentuée, se développe d'une manière progressive. De 56 heures avant 1954, pour les services continus, elle passe à 52 heures à cette date, à 48 heures en 1955, à 44 heures en 1956; puis on s'oriente vers le système des repos hebdomadaires. Ces derniers sont augmentés en 1961 et en 1963, date à laquelle la durée hebdomadaire moyenne par semaine n'est plus que de 42 h 30.

Parmi les pays dont l'évolution conventionnelle est moins importante, nous devons inclure naturellement les Pays-Bas, en raison des considérations déjà exposées. Dans l'industrie métallurgique, à laquelle s'identifie entièrement la sidérurgie, les modifications les plus marquées concernent les rétributions et surtout leur niveau. D'ailleurs, les améliorations sur d'autres points, s'ajoutant aux faibles marges économiques laissées par des directives gouvernementales rigoureuses (permettant seulement des augmentations de salaires limitées), seront l'objet de la méfiance délibérée des institutions chargées de la politique des salaires, l'expérience ayant révélé leur grande facilité d'extension. Cette crainte a eu pour résultat, surtout après 1959, de vouer à l'échec la tentative de différenciation des salaires en fonction

de la progression de la productivité dans chaque branche d'industrie.

En ce qui concerne d'abord l'évolution en matière de rétribution, le lecteur se reportera aux divers critères successifs qui ont présidé à l'élaboration de la politique des salaires. Rappelons que dans la métallurgie trois barèmes de salaires sont en vigueur: les minima, les maxima, ainsi que les salaires moyens fixés pour chacune des catégories de tâches et de classes d'âge. L'écart entre les valeurs maxima et minima de ces barèmes a été d'environ 10 %. Les différences territoriales furent sensiblement réduites grâce à la diminution des zones d'abattement de cinq à trois (1963). Les différences de salaire du fait de l'âge (et non en raison de l'ancienneté de service) vont jusqu'à la 26^e année, mais constituent, en ce qui concerne les employés, une hiérarchie de salaires insolite, avec tarifs croissant d'une année sur l'autre jusqu'à 48 ans. L'application du système "normalisé" de job evaluation est basée sur six catégories d'ouvriers et sur quatre/cinq d'employés, ces derniers répartis eux-mêmes en trois carrières (administratifs, techniciens, contrôleurs). La généralisation de la job evaluation a permis d'obtenir une parité dans les rémunérations sans incidence sur la structure de la classification.

Toujours dans le domaine des problèmes de rémunération, sans qu'on puisse d'ailleurs parler d'une véritable évolution de la question, la rémunération à la tâche a été fréquemment l'objet de négociations, s'inspirant, non sans une certaine cohérence, du double critère de la consolidation

des gains et de la généralisation des systèmes scientifiques. Le premier critère s'est traduit par l'intégration d'une partie du salaire moyen à la tâche dans le salaire de base (ainsi, par exemple en 1960, quand fut fixé pour le salaire à la tâche un maximum de 20 %. Le second s'est réalisé grâce à une plus grande souplesse de fixation ou d'application des maxima de gain dans les entreprises qui avaient adopté les méthodes scientifiques et où, par conséquent, il existait de meilleures garanties que la majoration du salaire répondît à un accroissement effectif de la productivité.

Avant de récapituler les diverses matières autres que la rémunération, il faut signaler que sous cet aspect, la situation des employés est restée très stable, ce qui l'a un peu rapprochée de celle des ouvriers. La réduction de la durée du travail à 45 heures intervenue entre 1960 et 1962, doit être citée tout d'abord. Elle se réalisa surtout grâce à l'attribution de journées de repos et à l'application de la semaine courte. En plus d'un léger allongement des délais-congés et des majorations pour heures supplémentaires, on note l'augmentation des congés à 15 jours ouvrables, diminués de deux jours après l'octroi de la semaine courte, mais ramenés à leur montant initial en 1963 (équivalence pratique avec les trois semaines civiles); des congés supplémentaires sont par ailleurs attribués aux jeunes travailleurs et à ceux ayant plus de 25 années de service. Enfin, l'octroi d'une gratification égale à un demi-mois de salaire à l'occasion du départ en congé, complète l'évolution de cette matière. A noter que, tant au sujet de la durée des congés que de leur indemnisation, la situation des ouvriers et des employés est identique.

En France, par contre, l'évolution conventionnelle paraît plus modeste bien que, on l'a déjà remarqué, au début des années 1960, elle ait montré un regain de vitalité et que se manifeste une nouvelle vague complétant celle de 1954-1955, dont les accords sont restés inchangés sur de nombreux points (au moins pour la période examinée). Tout d'abord, le montant des rémunérations semble avoir été fortement conditionné par le SMIG. Or, ce dernier étant rattaché à l'indice du coût de la vie, il s'ensuit que le mécanisme de l'échelle mobile des salaires est pratiquement transféré sur le plan législatif, les conventions n'ayant indexé que rarement et durant des périodes très limitées les salaires sur le coût de la vie. D'autre part, la France est aussi le pays où le très important wage drift a contribué à amoindrir le plus possible le rôle même du minimum conventionnel ou des minima de "ressources garanties" qui, appliqués d'abord dans la sidérurgie de l'Est, se sont généralisés par la suite, assurant un meilleur équilibre du rapport entre le salaire conventionnel et le minimum légal (1). Dans l'ensemble il y a très peu à dire sur les modifications dans la structure de la rémunération. Par ailleurs, depuis 1954, les classifications tant à Paris que dans les principales zones sidérurgiques sont restées fondées sur la division en trois groupes (manoeuvres, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés (avec des subdivisions internes à ces trois catégories),

(1) Voir chapitre I, § 6.

la structure des classifications, les listes des travaux, ainsi que la plupart des coefficients de salaires demeurent, en grande partie, ceux fixés par les décrets de 1945 (dits "décrets Parodi").

Par contre, dans les régions sidérurgiques (Moselle, Maubeuge), tant dans les premières conventions que dans celles de 1959-1961, apparaît une série non négligeable d'améliorations concernant les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement, en particulier par les ouvriers des services continus, soit les jours fériés, soit de nuit. L'augmentation du nombre de jours fériés rétribués passant d'un minimum de trois (Moselle 1954), à un maximum de six/sept (Maubeuge, Loire), et de neuf (Moselle 1957), ce qui est également l'indice d'une évolution dans ce domaine. Mais, bien entendu, l'aspect le plus intéressant est surtout celui de cet ensemble de procédés marquant un rapprochement, en l'espèce quelque peu limité, entre les employés et les ouvriers.

Dans cet ordre d'idées, on doit citer en premier lieu l'augmentation importante de la durée des congés, qui peut être considérée comme la matière ayant le plus fortement progressé. En réalité, dès 1956, la loi a officialisé la troisième semaine de congé; mais cette consécration légale tire son origine d'un processus de généralisation conventionnelle qui, issu de l'accord Renault de 1955, affecte dans leur ensemble les départements de l'Est, où la convention devance l'intervention du législateur. En plus du minimum légal, des congés supplémentaires sont accordés par la suite, compte tenu de l'ancienneté et finalement, on le sait, le système

tout entier a évolué rapidement vers la quatrième semaine de congés.

L'amélioration des clauses relatives à la rupture du contrat de travail est également progressive et caractéristique. Les délais de préavis sont allongés. Dans ce domaine, le progrès le plus important est à porter au crédit des conventions de Maubeuge (un mois, avec assimilation des ouvriers aux employés), et de la Moselle (deux semaines aux ouvriers, contre un à trois mois aux employés). En outre, l'attribution d'indemnités de licenciement se multiplient. C'est ainsi que, dans la Loire et dans la Moselle, la situation est plus favorable qu'en région parisienne. Dans le premier département, l'indemnité est accordée après cinq ans et s'élève à un maximum de 150 heures. En Moselle elle est due après un an et son montant maximum de 240 heures est plus élevé. Quoi qu'il en soit, la position des employés est plus favorable que celle des ouvriers, car son évolution parallèle maintient toujours le même écart entre les deux groupes. A côté de ces indemnités, on voit apparaître, préfigurant ce qui sera par la suite le système de pensions complémentaires (UNIRS) mis en application en 1961, au niveau interprofessionnel, soit une indemnité spéciale pour les travailleurs à l'âge de la retraite, soit un "complément temporaire" de retraite, ces avantages étant d'ailleurs le plus souvent nettement supérieurs pour les employés (Paris). Par la suite, le système interprofessionnel susvisé absorbera en partie cette institution qui, toutefois, reste en vigueur sous sa forme initiale en Moselle (tandis qu'elle disparaît dans la Loire). Enfin, l'étude de la condition des salariés en cas de maladie constitue un problème important (d'ailleurs dans presque tous les pays). Sur ce point encore

la sidérurgie de l'Est est en flèche, tant pour la durée de conservation de l'emploi que pour l'indemnité compensatrice de salaire des ouvriers, qui atteint 80 %. On doit encore ajouter que les conventions de la Loire ont réglementé le système des primes d'ancienneté de manière analogue pour les ouvriers et les employés. Enfin, il existe d'autres innovations sur le plan de l'entreprise, contenues dans les conventions déjà mentionnées (1).

En résumé, dans l'ensemble, la situation des ouvriers reste inférieure à celle des employés, une différence existant dans presque toutes les matières examinées dans ce chapitre. Bien plus, on note parfois des tendances évolutives parallèles qui entretiennent le même écart, ou même, l'aggravent franchement, bien que dans les deux cas les situations respectives aient progressé.

(1) Voir chapitre 2, p. 7.

CHAPITRE III

INDUSTRIES DU CHARBON ET DU FER :
L'EVOLUTION DES TYPES DE CONVENTIONS

1. AVANT-PROPOS

L'étude, qui va suivre, des principaux aspects évolutifs de la négociation dans l'industrie minière ne pouvait être envisagée qu'en étroite liaison avec l'exposé précédent relatif à l'industrie sidérurgique. Cette corrélation, qui permettra de ne mettre l'accent que sur les points les plus caractéristiques de la négociation dans l'industrie minière, n'est pas uniquement justifiée par la commodité de l'exposé, mais surtout parce qu'elle s'inscrit dans une situation réelle. En effet, elle résulte d'une part de l'étroite intégration existant entre la négociation dans les mines et la négociation dans la sidérurgie dans de nombreux pays de la Communauté, d'autre part du phénomène d'induction souvent provoqué par le développement conventionnel dans la sidérurgie sur celui de la négociation dans les mines, phénomène qui s'explique à son tour par le dynamisme de l'industrie sidérurgique dans son ensemble (1).

En conséquence, avant d'approfondir le sujet, il est nécessaire de résumer la situation de l'industrie minière, et plus spécialement celle des mines de charbon et de fer, dans le système contractuel des différents pays. Ce faisant, on ne manquera pas de considérer d'une part, le degré d'intégration du système conventionnel de la branche d'industrie en cause dans celui plus général de l'industrie tout entière,

(1) Sur la structure des syndicats et de la négociation collective dans l'industrie minière en France, en Allemagne, en Belgique et aux Pays-Bas, on pourra utilement consulter l'étude de F. MEYERS, European Coal Mining, Los Angeles, 1961 (le chapitre 4 est consacré tout particulièrement à la négociation).

et plus spécialement, d'autre part, le rapport entre l'activité conventionnelle dans les mines et dans la sidérurgie.

A titre préliminaire, il convient de souligner en outre que dans quelques pays, plus précisément en Italie, aux Pays-Bas et en Belgique, l'unité de négociation est constituée par l'industrie minière dans son ensemble, à l'exclusion de l'activité d'extraction de matériaux énergétiques non solides (hydrocarbures); qu'au contraire, en France et en Allemagne, les mines de charbon et de fer ont des conventions distinctes de celles des autres activités extractives (par exemple, du secteur du lignite). De plus, bien qu'étroitement liées, elles ne se confondent pas du point de vue de l'activité conventionnelle. Le Luxembourg a une situation à part dans l'ensemble, l'industrie charbonnière étant absente et les mines de fer n'ayant même pas de physionomie conventionnelle propre, attendu qu'elles s'identifient en pratique à celle de l'industrie sidérurgique.

Parmi les pays où le système conventionnel des mines paraît le plus étroitement "intégré" dans le système général, on peut indiquer sans hésiter l'Italie et la Belgique. Cela se justifie, en premier lieu, par le fait que la négociation de secteur s'y trouve insérée dans le cadre interprofessionnel. En outre, dans le premier pays, elle se différencie moins que ne le fait la négociation sidérurgique, ou la négociation métallurgique, par rapport à la négociation dans les autres branches d'industrie les plus dynamiques; en Belgique, en raison

notamment de la plus grande importance de l'industrie minière (par contre, entièrement secondaire dans l'économie italienne), elle apparaît comme une entité mieux définie, mais de toute façon soumise à l'attraction de la métallurgie.

La différence existant à cet égard entre l'Allemagne et la Belgique, peut être perçue comme une question de degré plutôt que de nature. En effet, dans le cadre de l'expérience des dix dernières années, l'activité conventionnelle dans l'industrie allemande du charbon et du fer obéit surtout à des tendances autonomes et apparaît d'ailleurs fortement conditionnée par les fluctuations de la conjoncture du secteur, qui suivent un développement différent de celui des branches d'industrie parallèles. En outre, l'absence d'une négociation interprofessionnelle en Allemagne entraîne naturellement une plus grande autonomie dans chaque branche d'industrie. Toutefois, celle des mines n'est pas sans subir l'influence de la sidérurgie, à laquelle elle est liée, d'ailleurs non seulement par les conditions mêmes d'une production intégrée, mais en raison de la coïncidence manifeste des lieux d'implantation géographique des entreprises et de la fréquente dépendance des deux productions d'une même société.

Les Pays-Bas et la France sont, par contre, les pays où l'autonomie du système conventionnel des mines est la plus forte. Cela s'explique surtout par le régime juridique particulier en vigueur dans ces pays qui, tout au moins d'un point de vue formel, exclut, en tout ou en partie, les mines du domaine de la négociation collective. Mais étant donné qu'il ne faut pas surestimer la portée de cet élément

structurel qui, on l'a déjà indiqué dans l'introduction, est quelquefois plus apparente que réelle, on ne doit pas négliger d'autres facteurs qui ont peut être contribué à réduire les possibilités de communication avec l'activité conventionnelle des autres secteurs. Parmi ces facteurs, dont il n'y a pas lieu de faire ici l'analyse, on peut mentionner, par exemple, l'isolement géographique de l'activité extractive aux Pays-Bas, entraînant entre autres une répartition de la représentativité entre les associations syndicales, qui est très différente de la moyenne nationale et ne manque pas, à son tour, d'imprimer au système certaines de ses caractéristiques.

2. LES REGIMES REGLEMENTAIRES ET LES INTERVENTIONS PROTECTION- NISTES

Les deux cas ci-dessus visés, c'est-à-dire les Pays-Bas et la France, bien que présentant des différences essentielles accentuées, ont un aspect commun qui doit naturellement être mis en évidence avant les autres. Il s'agit de la substitution au régime conventionnel d'une réglementation unilatérale. Avant d'examiner séparément les deux expériences, rappelons qu'elles nous sont apparues profondément différentes l'une de l'autre (1).

(1) Voir Introduction, § 3 et 4.

En ce qui concerne la France, il suffit de souligner que si les mines de fer sont restées dans le secteur privé, l'industrie du charbon a été nationalisée en 1945 et forme un organisme public (Charbonnages de France), qui parmi les différentes entreprises économiques du secteur public existant dans ce pays, est sans doute celle soumise au plus rigoureux contrôle de l'Etat. Contrairement, par exemple, à la régie Renault, qui sur le plan des relations professionnelles, dépend du régime conventionnel général, les rapports de travail dans les Charbonnages sont régis par la loi ou les règlements, les décisions en matière de salaire incombant directement au gouvernement, qui est - l'expérience l'a montré - le véritable interlocuteur des syndicats, malgré l'existence d'un conseil d'administration (1).

Le "statut du mineur" est le fondement de la situation normative du personnel. Il a été promulgué le 14.6.1946 et toute innovation doit être issue d'une décision de force équivalente. Par contre, dans l'industrie d'extraction du fer, ce statut est en vigueur en tant que minimum des conditions normatives, qui peuvent être améliorées par les conventions collectives. Mais en réalité, l'activité normative a trouvé son véritable point d'appui, plutôt que dans la conclusion de conventions proprement dites, dans l'amélioration continue de cette base légale ou dans la mise à jour des minima de salaires publiés par décret, indépendamment du minimum national (SMIG). Dans l'ensemble, on

(1) J.D. REYNAUD, op.cit. p. 186

peut dire qu'en tout état de cause, un double mouvement s'est produit dans les mines de fer; d'une part, celui d'une assimilation au privé, et surtout aux entreprises sidérurgiques, en ce qui concerne les niveaux de salaire, d'autre part, celui d'une parité de situation avec l'industrie du charbon pour ce qui est des contenus normatifs, tels qu'ils sont fixés par le "statut du mineur" et ses fréquentes modifications. D'ailleurs l'uniformité de traitement dans le cadre de toute l'industrie minière a été l'objectif permanent des organisations de travailleurs, qui ont souvent posé cette condition à la conclusion d'accords. Dans cette stratégie, il faut reconnaître un rôle tactique prédominant à l'industrie du charbon à la fois parce qu'elle est la plus importante et parce que les organisations de travailleurs y détiennent des positions plus fortes.

La réglementation non conventionnelle des relations de travail correspondait, au moment où elle a été établie, à une conception "représentative" de l'établissement public, qui par l'intermédiaire de son conseil d'administration tripartite, devait réaliser en son sein un dosage équitable des intérêts respectifs, rendant du même coup inutile toute négociation. Cette vision était probablement inspirée d'un schématisme excessif, puisque les entreprises nationalisées anglaises, par exemple, avec une représentation tripartite dans leurs organes, ont maintenu et même augmenté l'importance de la négociation. On trouve par la suite une confirmation de cette appréciation dans la continuelle oscillation

caractéristique de l'expérience française, entre certaines formes de réel bilatéralisme et des réglementations unilatérales qui, à leur tour, loin de refléter le tripartisme introduit dans la composition des organes, finissent par émaner directement de la volonté du gouvernement, présentant ainsi une hétéronomie qui n'est plus seulement de forme, mais également de fond.

L'examen de l'évolution de l'activité normative va permettre une meilleure description de cette expérience. Depuis sa promulgation, le "statut du mineur" a été modifié seize fois: dix fois en ce qui concerne la structure du salaire et les classifications, deux fois dans le domaine des fonctions des différentes commissions paritaires qu'il a instituées, et quatre fois pour ce qui est de son champ d'application. Onze décrets ont été pris à cet effet dans la période 1946-1949, quatre de 1955 à 1957, et enfin, un décret en 1960. Durant la première période, le contenu des textes a été élaboré presque exclusivement avec l'accord des syndicats. La période suivante est marquée par une importante tentative, solennellement dans un protocole paraphé en 1954, et ayant pour objectif la revalorisation du principe bilatéral. Cet engagement a été scrupuleusement tenu au cours des années immédiatement postérieures. Il s'est même traduit par l'adoption de quelques-unes des innovations popularisées par l'accord Renault de 1955 (troisième semaine de congé, relèvements de salaires échelonnés, cinq jours fériés supplémentaires en plus des deux journées légales, etc. ...) et par une tendance à imiter les modèles de conventions du secteur

privé. Mais dès 1957, un décret est promulgué sans accord préalable des organisations syndicales et, jusqu'en 1961, on assiste à une alternance entre décisions préalablement élaborées en commun et dispositions unilatérales. En 1960, par décision unilatérale, certains des avantages octroyés durant la phase précédente sont annulés purement et simplement. C'est ainsi notamment qu'a été supprimée l'indexation du salaire sur le coût de la vie, et celle du salaire sur la productivité, que les syndicats avaient réussi à obtenir cinq ans auparavant. Toutefois, pendant cette période quelques innovations qui se répandaient progressivement dans la négociation privée, sont accordées. On peut citer les retraites complémentaires et la réduction de la durée du travail par une augmentation des journées de repos.

La même évolution se dégage de la succession des décrets sur les salaires, qui naturellement beaucoup plus nombreux, interviennent jusqu'en 1950 sur la base de critères essentiellement unilatéraux. Après une très brève période de bilatéralisme, qui s'est terminée en 1951 et a été influencée par la poussée, pourtant limitée, imprimée par la loi sur les conventions collectives, la réglementation emprunte résolument la voie bilatérale après la conclusion du protocole susmentionné. En 1957, on assiste à une reprise de la phase autoritaire, qui tend toutefois à se relâcher vers la fin de la période étudiée. En 1961, des augmentations de salaires concernant à la fois les ouvriers et les employés sont conclues, avec certaines innovations intéressant la hiérarchie des rémunérations et la composition des catégories.

En 1963, à la fin d'une grève de 35 jours qui s'était déroulée sous le signe de la lutte contre la "dégradation du salaire du mineur", le résultat d'une enquête conduite par un comité de "trois sages" confirme que la situation salariale du personnel de l'industrie du charbon s'est sensiblement détériorée par rapport à celle des travailleurs des autres branches de la production. Les accords conclus alors octroient, en plus des augmentations de salaire échelonnées et destinées à rattraper le désavantage, la quatrième semaine de congé, à laquelle s'ajoutent les congés pour ancienneté, imitant nettement sur ce dernier point l'exemple privé. Par conséquent, à la fin de cette période de dix ans, l'orientation semble être de nouveau axée vers la négociation.

Il est, bien entendu, nécessaire de donner un aperçu de la situation dans les mines de fer soumises à un régime conventionnel, mais en se limitant à observer qu'en fait, cette industrie s'est essentiellement contentée de suivre le même mouvement que le secteur du charbon (1), malgré la tentative gouvernementale de 1955, en vue de ralentir cette tendance à l'alignement. A cet effet, des dispositions moins favorables aux mines de fer ont été introduites dans le statut du mineur après le protocole de 1954 et les accords successifs, différenciant ainsi les deux catégories de travailleurs. Mais mise à part l'attraction exercée par l'industrie sidérurgique en matière de niveaux de salaires, la tendance à l'uniformité se maintient inaltérée pour le reste, de sorte qu'en 1961, à la reprise de la phase conventionnelle, on assiste en

(1) Voir MAYERS, op. cit., p. 49.

général à l'adoption, dans le secteur du fer, de toutes les principales concessions accordées dans l'industrie charbonnière voisine.

L'activité normative dans l'industrie minière des Pays-Bas n'a, en revanche, qu'une apparence unilatérale. En effet, elle est exercée par un des conseils d'industrie dont le statut général est défini par la loi de 1950 sur l'organisation de l'économie, mais en réalité, était déjà régie, dans les mines, par le "statut du mineur" de 1945, ultérieurement modifié, mais sans bouleversement majeur, en 1954.

En application de ces textes, les cinq entreprises existant dans ce secteur, toutes réparties dans la région méridionale du pays, et la plupart d'entre elles propriété de l'Etat, furent assujetties à la puissance normative d'un conseil paritaire, appelé à statuer en vue de l'intérêt public, et dont la composition paritaire n'est pas altérée par la nomination du président par le gouvernement, attendu que ce membre désigné n'a pas voix délibérative. Au contraire, le caractère collégial est accentué par la possibilité de délibérer à une majorité qualifiée des deux tiers. Par dérogation aux règles de droit commun en vigueur, les décisions en matière de salaire et de conditions de travail, étaient soumises avant 1963 à l'autorisation directe du ministre des Affaires Economiques et de celui de la Santé, après avis préalable du collège des médiateurs et de la Fondation du travail. Actuellement, l'autorisation est donnée par lesdits ministres, mais seul l'avis de la Fondation est requis.

L'action du conseil se démultiplie grâce au réseau

organisé que constituent les conseils d'entreprise, de type paritaire également, ceux des sièges d'extraction (mines), et les délégués élus dans les différentes unités de travail. Les deux derniers organes ont des fonctions, non seulement sur le plan de la production, mais aussi sur celui du personnel; les conseils de mines s'occupent de la fixation des postes, de la répartition des jours fériés et des horaires de travail, de la sécurité du travail, etc. ... Les délégués, de leur côté, interviennent pour l'application des règles et des sanctions disciplinaires, etc.... Le conseil d'industrie utilise également des comités spéciaux, dont l'un est chargé, en dernier ressort, du règlement des contestations.

La structure ci-dessus analysée diffère peu, en substance, de celle précédemment décrite de la métallurgie néerlandaise, sinon par la fonction d'intérêt public dont elle est investie et qui s'exprime par le contrôle direct exercé par les ministres compétents. Mais les décisions elles-mêmes se prennent toujours par une voie de type conventionnel, il est intéressant de le noter. C'est pourquoi nous préférons étudier de plus près leur évolution dans la partie consacrée aux types de négociation proprement dite. Si, sur ce point, une similitude doit être recherchée, ce ne peut être qu'avec les conseils paritaires belges, et plus spécialement, nous le verrons, avec le conseil de l'industrie minière.

Par conséquent, le cas de la France, reste le seul caractérisé par une véritable structure sui generis; avec les autres, on en revient aux systèmes conventionnels normaux, même s'ils présentent parfois quelques variantes originales.

Moutefois, il convient, pour l'industrie charbonnière, de mettre en lumière un nouvel aspect de l'influence prépondérante des pouvoirs publics. En effet, leur action s'exerce par la fréquente participation du gouvernement comme "partie" aux négociations; partie qui, consciente d'avoir à prendre en charge une quote-part de la dépense découlant des avantages consentis, joue un rôle qui n'est certainement pas celui d'un médiateur pur et simple. Dans cette optique, les cas les plus significatifs sont ceux de l'Allemagne et de la Belgique. A ce sujet, on doit rappeler l'épisode très caractéristique survenu en 1956 en Allemagne, au cours duquel, à la suite de pourparlers tripartites laborieux, le gouvernement prit directement à sa charge les frais d'une nouvelle composante du salaire, la "prime du mineur", accordée aux ouvriers du fond, afin d'éviter une augmentation du prix du charbon. Cet avantage fut supprimé cinq ans après, à la suite d'un arrêt de la Cour de Justice européenne, aux termes duquel ce procédé constituait une violation du traité communautaire. A noter également que cette "prime" a été, par la suite, étendue aux mines de fer, alors que n'étaient même pas réunies les conditions qui avaient justifié sa création dans les mines de charbon. En Belgique, l'intervention du gouvernement ne revêtit jamais une forme aussi voyante; néanmoins, de nombreux accords furent conclus lorsque l'Etat s'engagea à supporter en partie les nouvelles dépenses. Fait particulièrement caractéristique, d'ailleurs, ces engagements sont expressément mentionnés dans les textes mêmes, qui présentent ainsi une physionomie "trilatérale". Les exemples sont nombreux; qu'il suffise de citer le plus récent: l'accord de janvier

1963 sur l'octroi de la prime de fin d'année.

3. LES ORGANES DE LA NEGOCIATION

La structure en général plus concentrée (1) de la négociation dans l'industrie minière est à la fois cause et effet d'une centralisation structurelle plus accentuée des organisations contractantes elles-mêmes. Ce phénomène paraît évident en Allemagne où la IG Bergbau und Energie, affiliée au DGB, est partie contractante pour les travailleurs. Il s'agit, en effet, d'une organisation nettement centralisée dans laquelle seul le comité national est autorisé à décider la signature des conventions, les organismes locaux n'ayant leur autonomie que pour conduire les actions revendicatives.

En outre, on constate que les syndicats encadrent toujours tous les travailleurs de l'industrie minière et extractive et qu'il n'existe pas d'organisations spéciales pour le charbon et le fer, quel que soit le volume de production de l'ensemble des entreprises incluses dans l'unité de négociation. En Allemagne la fédération s'est même étendue à tous les travailleurs du secteur de l'énergie, tandis que dans les autres pays on peut le plus souvent constater, au contraire, une nette séparation structurelle entre mineurs et travailleurs d'entreprises productrices des différents types d'énergie, même extraite du sous-sol. En ce qui concerne les autres aspects, on peut se référer à ce qui a été dit à propos des organes de la négociation dans la sidérurgie (2). Dans des systèmes fortement intégrés dans le cadre national

(1) Voir MAYERS, op. cit., p. 30.

(2) Voir chapitre I, § 2.

d'ensemble et dans lesquels, on l'a dit en temps utile, cette intégration est nettement plus accentuée en raison du pluralisme de l'organisation, il est difficile, en dernière analyse, de percevoir de substantielles différences structurelles entre les organisations existant dans chaque industrie nationale dans le cadre des diverses confédérations qui se disputent le contrôle des travailleurs. Naturellement, les rapports de force peuvent varier, et même considérablement, mais la qualité de mineur en tant que telle ne peut avoir une influence déterminante sur eux (1).

En ce qui concerne la participation effective des diverses organisations aux pourparlers et à la signature des

(1) En Belgique, l'organisation d'inspiration libérale est seulement admise à la commission paritaire des employés, et est exclue de la commission des ouvriers (CNMM). Le syndicat chrétien (CSC), bien qu'encore légèrement minoritaire, a été en constant progrès, grâce entre autres au développement de l'industrie dans les régions septentrionales (Campine), où il a toujours été majoritaire. Aux Pays-Bas, la prédominance de ce courant syndical est confirmée par le fait que neuf des treize sièges réservés aux travailleurs dans le conseil d'industrie appartiennent aux syndicats catholiques des ouvriers et des employés, la répartition géographique de l'industrie ayant ici encore une influence dans ce domaine.

accords, on notera qu'en France, conformément à ce qui a été déjà dit sur le cas précédent, les accords "séparés" ont été très fréquents. En particulier le protocole de 1954, qui a constitué la tentative la plus cohérente en vue de placer les rapports sur le plan bilatéral, ne porte pas la signature de la fédération des mineurs affiliée à la CGT. Aussi, pendant la majeure partie de la période examinée, les rapports conventionnels sont-ils assurés principalement par les deux autres confédérations, auxquelles s'est jointe la CGC. Cependant, la CGT semble avoir rompu le "splendide isolement" au cours des années postérieures à 1960, c'est-à-dire celles de la reprise du "bilatéralisme" où elle prend de plus en plus souvent la qualité de partie contractante.

L'organisation des employeurs présente, à l'évidence, un plus grand degré de cohésion. Ainsi, en Italie, contrairement à ce qui se passe dans la métallurgie, une Fédération syndicale italienne des industries minières adhère à la "Confindustria". A ses côtés, une association Intersind groupe les entreprises à participation de l'Etat, quel que soit leur type de production et comprend la quasi totalité des entreprises extractives du charbon et du fer. Toutefois, en opposition avec le cas précédent, la convention est restée unique et, au surplus, a subi l'empreinte des entreprises privées. Nous limitant à examiner les situations nationales les plus significatives, on notera que dans l'industrie charbonnière allemande, la position prépondérante revient à l'association des entreprises charbonnières de la Ruhr (Unter-

nehmensverband Ruhrbergbau) qui emploient d'ailleurs 91 % des mineurs. Dans le secteur du fer, la concentration géographique n'est pas aussi totale mais, précisément pour cette raison, depuis 1958, l'activité conventionnelle est confiée à une fédération nationale (Unternehmensverband Eisenerzbergbau), dont la création confirme la tendance ci-dessus indiquée.

4. LA NEGOCIATION NATIONALE

Il serait entièrement inutile de reproduire dans ce paragraphe l'exposé précédent, relatif aux formes de négociation interprofessionnelle. On se bornera donc à répéter que les effets de la négociation à ce niveau, particulièrement importants en Belgique et en Italie, sont similaires à ceux observés dans l'industrie sidérurgique. Par contre, en France, il n'en est pas de même. En raison du système non conventionnel en vigueur, les accords interconfédéraux, particulièrement importants en matière de sécurité sociale, il faut le rappeler, ne peuvent avoir d'application directe dans l'industrie minière. Toutefois, ils revêtent une valeur par ricochet, en constituant un précédent important. C'est ainsi, par exemple, que le régime des retraites complémentaires s'est notablement développé dans l'industrie qui nous occupe, après la conclusion de l'accord interprofessionnel sur la question, intervenu en 1961.

Au contraire, sur le plan national, c'est dans le cadre de la branche d'industrie que se développe l'activité conventionnelle la plus caractéristique. Du reste, il faut signaler

tout de suite que ce genre de négociation par branche l'emporte sur l'activité conventionnelle au niveau de la zone, alors que dans certains pays, ce dernier type de négociation était prédominant dans l'industrie sidérurgique.

Tout bien considéré, c'est en Allemagne que la négociation "zonale" est la plus importante. Toutefois, le phénomène de concentration géographique déjà signalé au sujet de l'industrie sidérurgique est encore plus accentué dans les mines de houille et de fer, à tel point qu'il donne pratiquement à la structure régionale le caractère d'une structure nationale, bien que, de toute façon, dans les secteurs miniers, il y ait une gamme incontestablement plus vaste de modèles conventionnels nationaux proprement dits. A propos de l'industrie du charbon, on doit avant tout tenir compte d'une répartition spéciale de la matière conventionnelle. Certains sujets de négociation, qui, dans d'autres industries et dans d'autres pays, sont réglementés dans des conventions collectives générales, rentrent ici dans la "réglementation de l'organisation du travail", établie sous forme de convention en 1953, mais issue d'un texte analogue non conventionnel de 1950, adopté sous le régime d'occupation.

Cette réglementation (Arbeitsordnung) contient 46 articles et a pour objet la sécurité du travail, la discipline (aspects qui généralement sont de la compétence des accords d'entreprise signés avec les conseils), mais aussi, par exemple, le préavis de licenciement et de démission, qui est normalement du ressort des conventions générales. On observera d'ailleurs

que l'existence de ce texte, avec son contenu spécial, a réduit passablement le champ de la négociation d'entreprise. Compte tenu de la nature des questions traitées, de leurs modalités détaillées et précises et d'un contenu qui est sur de nombreux points très progressiste, le "règlement" n'a pratiquement pas été modifié durant toute la période étudiée. Sa dénonciation en 1962 a été suivie d'une remise en vigueur sans modification, mais accompagnée de l'ouverture de pourparlers sur le travail à la tâche. Une autre convention, d'un type très particulier, mais de la même inspiration que l'Arbeitsordnung, a été conclue en 1955 et concerne le fonctionnement des conseils d'entreprise. La matière est réglée en 51 articles, dont certains dérogent à la loi de 1952 et étendent considérablement la compétence de ces organes. En réalité, il s'agit d'une convention de zone intéressant la Rhénanie-Westphalie. Elle a été étendue, pratiquement sans modification, aux autres bassins miniers.

La tendance à une réglementation nationale uniforme apparaît encore plus évidente dans les mines de fer. En effet, au niveau national peuvent être rattachés: la "réglementation de l'organisation du travail", semblable à celle conclue en 1954 pour les mines de charbon, les cinq accords sur la réduction de la durée du travail, qui se succèdent entre 1957 et 1962, et enfin, fait plus caractéristique, la conclusion survenue en 1960 de deux conventions générales qui concernent respectivement les ouvriers et les employés et couvrent tout

le territoire national, à l'exception de la Bavière.

Dans l'industrie minière belge, le rôle de la négociation nationale est également prépondérant bien que non exclusif de la négociation de zone. Dans cette industrie, dès 1920, une commission paritaire nationale intéressant les ouvriers (CNMM) est créée et bientôt accompagnée d'une commission pour les employés, mais d'activité plus réduite (en pratique, elle ne se réunit qu'une fois par an et il s'avère qu'elle a statué seulement sur des problèmes de fermeture de mines et sur l'institution de régimes complémentaires de pensions). Les deux commissions sont réglementées par la loi. Conformément au statut des commissions paritaires, approuvé en 1945, elles sont présidées par des fonctionnaires de l'administration publique.

Depuis très longtemps, dès avant la guerre, la C.N.M.M. a constituée 5 conseils régionaux mixtes qui sont aujourd'hui des sous-commissions paritaires (1). Cependant, la négociation nationale a toujours été prééminente, et ceci est le résultat d'un choix délibéré, celui de poursuivre avec persévérance l'uniformisation des conditions de travail dans tous les bassins. En effet, dans une industrie en déclin, telle que celle de l'extraction du charbon, la prédominance des tendances à l'uniformité est normale, les tentatives de différenciation se développant mieux dans un climat d'expansion et dans des conditions d'hétérogénéité entre les diverses

(1) Il y a d'une part les sous-commissions du Borinage, du Centre, de Charleroi et de Liège qui correspondent aux quatre bassins charbonniers de la Wallonie, et jouissent d'un statut identique, et d'autre part, la sous-commission de la Campine, soumise à un règlement pour certains aspects particuliers.

unités de production, que la croissance économique tend à provoquer et à exalter.

Durant la période de dix ans, qui nous occupe l'activité normative de la CNMM a été très intense. Elle s'est traduite par 104 décisions, concernant en général chacune une matière, comme il est de coutume dans les négociations en Belgique. Il s'agit souvent de décisions très détaillées, précisant les modalités d'application au niveau local; les décisions de caractère interprétatif sont aussi assez fréquentes. Les décisions ont une durée indéterminée, mais leur abrogation est prévue moyennant un bref préavis de un à trois mois. D'autre part, la commission est également investie de fonctions de contrôle proprement dit. A cet effet, elle ordonne des enquêtes en vue de vérifier l'application de ses propres décisions. De toute façon, cette "institutionnalisation" des rapports, on l'a déjà dit, ne doit pas être surestimée. La commission ne constitue pas une "communauté d'intérêts", elle est au contraire un centre de relations entre parties contractantes, représentant des intérêts en conflit. Contrairement à la pratique utilisée dans la sidérurgie, les représentants ont un mandat général; aucune ratification postérieure n'étant dès lors nécessaire (sauf cas exceptionnels), le caractère collégial de l'activité de la commission s'en trouve un peu accru. Toutefois, il est vrai qu'une partie de l'activité de négociation, même si elle se concrétise ensuite dans les délibérations de la commission, se développe aussi par des contacts directs entre les associations.

C'est par cette voie, par exemple, que tout récemment la solution de la question très discutée des "avantages réservés" s'est trouvée amorcée.

La tendance à la concentration des principales négociations au niveau national apparaît évidente si on prend comme exemple l'objet du plus important mouvement revendicatif de la décennie, c'est-à-dire la réduction de la durée du travail. Ce problème, on se le rappelle, donna lieu à de laborieuses discussions en 1955 et, après un accord de principe sur le plan interprofessionnel, aux termes duquel la semaine de 45 heures représentait l'objectif à réaliser graduellement dans les différentes branches d'industrie, la question fut abordée par les diverses commissions paritaires, avec résultats et solutions également divers. Dans l'industrie du charbon, en tout cas, il fut déjà possible cette année-là d'aboutir à une entente, ne serait-ce que sous la forme d'un régime "provisoire", sur l'application immédiate des 45 heures. Mais, tandis que dans la sidérurgie les négociations postérieures se réalisaient à différents niveaux, de zone et d'entreprise, dans l'industrie actuellement examinée, la question était reprise en 1961 au niveau national. Elle fut résolue après de difficiles pourparlers et au prix de l'intervention du ministre du travail lui-même; la solution adoptée avait été précédée d'une enquête minutieuse, conduite par l'association des employeurs, mais discutée par un groupe de travail de la CNMM sur le thème de l'absentéisme, dont l'ampleur et les caractéristiques étaient apparues aux entreprises comme conditionnant le choix de la solution. L'accord réalisé prévoyait,

enfin, la semaine de cinq jours avec une légère augmentation du service journalier. Mais ce résultat laissait aux commissions de zone la possibilité de choisir des variantes dans la répartition annuelle de la durée du travail, ce qui aboutit en pratique à créer un régime différent entre le bassin du Nord et les quatre bassins du Sud (Wallonie).

Toutefois, les organisations de travailleurs n'ont pas abandonné la revendication d'un régime uniforme basé sur la semaine de 40 heures, de sorte qu'en pratique, ce problème est inscrit tous les ans au programme de la C.N.M.M. Quoi qu'il en soit, fin 1963, un accord interprofessionnel octroyant les trois semaines de congés avec salaire de cinq semaines (à exécuter dans les deux ans), renvoyait à 1965 toute décision sur la semaine de 40 heures.

Le renvoi par la loi ou par l'accord interprofessionnel offre, ici encore, des occasions de négociation non négligeables. Au premier cas, on peut rattacher les accords (ou "décisions") en matière de permissions justifiées, de règlement des conseils d'entreprise, de régime applicable aux travailleurs diminués, ainsi que différents accords interprétatifs de textes législatifs, tels que le décret de 1958 interdisant tout travail au fond aux jeunes travailleurs, ou la loi sur le salaire hebdomadaire garanti (1). La négociation sur renvoi du niveau interprofessionnel occupe une place particulièrement importante dans la

(1) Voir chapitre II.

série des conventions consécutives à l'accord de programmation sociale de 1960 et concernant les matières suivantes: réduction de la durée du travail, gratification spéciale pour les congés, primes de fin d'année. On peut enfin parler d'une négociation dérivée ou par ricochet, en ce qui concerne la parité de rétribution qui, bien entendu, dans l'industrie examinée, a une importance forcément réduite.

En Italie, dans l'industrie minière, qui comprend non seulement celle du charbon et du fer mais aussi les autres activités d'extraction de matières premières du sous-sol, à l'exclusion des matériaux de construction et des gisements d'hydrocarbures, la négociation se déroule principalement au niveau national. En réalité, la convention nationale de l'industrie minière prévoit aussi, fait quasiment exceptionnel dans l'expérience conventionnelle italienne, une négociation complémentaire au niveau provincial. Mais la matière traitée à ce stade est en fait peu importante. Il s'agit de la possibilité de choisir entre quelques jours fériés et de la fixation d'indemnités spéciales pour travaux pénibles, dans la mesure où elles ne seraient pas prévues sur le plan national (et il s'agit de celles qui sont les plus importantes). L'intérêt de ces problèmes est si mince qu'en pratique les accords complémentaires n'interviennent que très rarement.

L'évolution de la négociation nationale dans son ensemble suit, grosso modo, le cours déjà exposé en ce qui concerne la métallurgie. On peut ajouter seulement que l'in-

Industrie minière avec ses caractéristiques de branche d'activité en net déclin, manifeste naturellement un dynamisme beaucoup moins accentué, surtout pendant la période antérieure à 1960, tandis qu'après cette date, son rythme plus actif est la conséquence indirecte de l'essor conventionnel enregistré dans la métallurgie. Le renouvellement de la convention nationale, ou plutôt des conventions nationales, étant donné qu'avant 1963 il existait trois textes séparés, mais conclus presque en même temps, et concernant respectivement les ouvriers, les agents de maîtrise et les employés, s'accompagne, pratiquement jusqu'au début des années 1960, d'innovations concernant presque uniquement les niveaux des minima de rétribution, relevés, au surplus, dans une mesure assez réduite. La convention conclue en 1955 est venue à expiration deux ans après. Mais il faut attendre 1959 pour qu'une nouvelle convention soit signée. Elle s'articule en trois textes concernant respectivement chacune des trois catégories de travailleurs; leur durée est triennale et leurs améliorations se limitent à de petites augmentations de salaires et à la retouche de quelques clauses normatives. Par contre, l'accord parallèle de janvier 1960 sur la réduction de la durée du travail est plus important. Il est conclu hors de la convention nationale, les employeurs ayant voulu, par ce biais, insister sur le caractère totalement exceptionnel de cette concession, de façon qu'elle ne constitue pas un précédent pour les autres industries. Cette réduction fut de six jours par an, mais peu de temps après, les organisations de travailleurs elles-mêmes firent déposer une proposition de loi pour l'application, début 1964, de la semaine de 40 heures pour les travaux au fond, proposition qui fut ensuite

approuvée et entra en vigueur comme loi no. 1544 du 23-10-1962

Ce dernier exemple confirme en fait le faible dynamisme conventionnel de l'industrie examinée, auquel a fini par se substituer l'intervention législative.

C'est en 1960/1961 qu'on assiste à une inversion de tendance, provoquée par la solution de la crise dans certains secteurs de production, mais ce phénomène se répercutera d'abord sur la négociation d'entreprise. Les innovations structurelles incluses dans la nouvelle convention de mars 1963 ne résulteront pas tellement d'une initiative conventionnelle autonome, mais seront dans une large mesure, plutôt l'une des heureuses répercussions, sur l'ensemble du secteur industriel, de la signature des nouvelles conventions de la métallurgie. Toutefois, l'intérêt de quelques-unes des améliorations apportées à cette occasion est incontestable. La nouvelle convention non seulement a réuni en un seul, composé de trois parties, les textes précédents, qui concernaient respectivement les ouvriers, les employés et la maîtrise, mais a adopté, en termes presque identiques à ceux de la métallurgie privée, les principes relatifs à la négociation articulée, qui partage les matières entre le niveau national et celui de l'entreprise, l'obligation de trêve, la durée triennale de la convention et les clauses garantissant la liberté syndicale. Par contre, il n'a pas été jugé utile de procéder à une différenciation par secteur, étant donné le caractère globalement plus homogène de l'industrie minière, ou tout au moins le faible nombre d'entreprises opérant dans chacune des pro-

ductions spécifiques qui y sont comprises, ce qui rend plus pratique une réglementation différenciée par des conventions d'entreprise. Enfin, l'application d'un nouveau système de classification des tâches, original même par rapport à ceux des autres branches d'industrie et sur lequel nous reviendrons, doit être cité comme exemple intéressant du contenu. D'autre part, doit être mentionnée la seconde réduction de la durée du travail, issue elle aussi de la convention de 1963, et non plus d'un accord complémentaire, et concernant les travailleurs du jour, dont la durée moyenne du travail est ramenée à 44 heures par l'octroi de jours de repos supplémentaires, une semaine sur deux.

Dans les deux autres pays, l'activité conventionnelle a un caractère uniquement national. Après avoir signalé l'absence de mines de charbon au Luxembourg, on indiquera que dans le secteur du fer existait d'abord une convention intéressant les seize mines dites indépendantes, c'est-à-dire non intégrées à des entreprises sidérurgiques. Certaines de ces mines ont cessé leur activité, tandis que les autres sont rentrées dans le champ d'application de la convention des ouvriers mineurs dépendant des entreprises sidérurgiques, dont les conditions sont presque identiques à celles de la convention de la sidérurgie. Quant aux chefs d'équipe et chefs machinistes, ils relèvent de la convention appliquée à la même catégorie dans le cadre de la sidérurgie.

L'activité conventionnelle dans l'industrie minière néerlandaise est insérée dans le système collégial particulier

déjà précédemment exposé. Les règlements paraissent se succéder dans le temps sans cette régularité caractéristique de l'industrie métallurgique, où les conventions se renouvellent à échéances précises et rapprochées. De toute façon, cette activité normative se déroule dans le cadre de la politique nationale des salaires et, de ce fait, apparaît quelque peu limitée, jusqu'en 1960. Parmi les principaux règlements, on peut en citer trois concernant la structure du salaire, la création et la réglementation des primes et l'octroi de divers avantages, ainsi que celui concernant à la fois la durée du travail, les heures supplémentaires, l'embauche, la discipline dans l'entreprise, et divers autres sur les allocations familiales, les congédiements, les primes d'ancienneté, etc. ... Bien entendu, il faut aussi mentionner les différentes dispositions relatives au montant des salaires.

Dès 1960, l'évolution des conditions de travail prend un rythme plus rapide; elle est caractérisée par une politique de remise en ordre des salaires et de concentration des divers éléments de la rétribution, jointe à une plus grande générosité dans les majorations de salaire. La révision de la structure des rémunérations des ouvriers du jour date de 1960. Un système de job evaluation, comportant huit classes, est appliqué à ces travailleurs, en même temps que l'intégration de divers éléments du salaire, l'élimination des coefficients différentiels tenant compte de l'âge, l'inclusion dans le salaire de 3 % sur les 16 % que représentent en moyenne les primes de rendement. En 1962, cette proportion est ramenée à 10 %, le reste étant intégré dans le salaire de base, en même temps que d'autres éléments de la rétribution

(indemnité en cas de loyer élevé, prime compensatrice de la réduction de la durée du travail). Parallèlement, la réduction de la durée du travail se réalise pleinement grâce à l'octroi de la série désormais complète des samedis non ouvrables; les indemnités spéciales pour les travailleurs du fond sont par ailleurs largement revues et augmentées. Il faut aussi noter, à la fin de la période examinée, des augmentations de salaire très rapprochées: 3 % courant 1963, suivi de 10 % le 1.1.1964. L'activité réglementaire, on le voit, est caractérisée par une continuité appréciable dans le temps et par une expansion constante au cours des dernières années, chaque matière se développant avec une relative autonomie. C'est d'ailleurs une caractéristique propre à ces systèmes, dont l'évolution se manifeste par l'effet de contacts permanents entre les partenaires sociaux, prévus et régis dans une structure institutionnelle ad hoc, et non par une succession de conventions.

5. LA NEGOCIATION DE ZONE

Ce niveau de négociation existe uniquement en Allemagne et en Belgique et, on l'a observée, son rôle est sensiblement moindre que celui qui lui revient dans d'autres branches d'industrie. En Belgique, il suffit de relever que, la CNMM ayant poursuivi une politique d'uniformisation des conditions de travail, le rôle des commissions de zone ne pouvait manquer d'en être limité. En conséquence, les accords conclus à ce niveau sont peu nombreux. Par contre,

on peut affirmer que la mission principale des commissions de zone a été de préparer les solutions adoptées de façon uniforme par la suite, sur le plan national, ou, comme on l'a constaté surtout dans le bassin du Limbourg, de constituer des précédents rapidement entérinés par la commission nationale. Parfois, en revanche, l'activité conventionnelle de zone (et même celle d'entreprise) a fait l'objet d'un renvoi exprès dans les conventions ou les décisions de la CNMM, qui s'en remettaient à cette instance du soin de prévoir des dérogations aux normes nationales ou d'en préciser les modalités d'application. Cette négociation de renvoi, ou si l'on utilise la récente terminologie italienne, cette forme de négociation "articulée" a eu une particulière importance en matière de réduction de la durée du travail, telle qu'elle a été réalisée après 1956. Mais dès 1959, apparaît dans ce domaine une nette tendance à limiter la différenciation entre zones aux seules modalités d'application de la réduction, avec option entre les variantes offertes par le contrat national. Et de fait, toutes les questions, même d'application, pouvant revêtir une grande importance, avaient tendance à retourner à la commission paritaire nationale.

En ce qui concerne les mines de charbon allemandes, il convient de préciser tout d'abord qu'au moins 91 % des travailleurs relèvent des conventions du Land de Rhénanie-Westphalie. La partie restante est concentrée dans le bassin d'Aix-la-Chapelle et dans la Basse-Saxe. Naturellement, la

législation de Rhénanie-Westphalie a un rôle pilote par rapport à ces deux régions, plus accentué dans la première, légèrement moins dans la seconde, mais seul le cas de la région principale mérite d'être étudié. C'est précisément en 1953 que débute l'activité conventionnelle en Rhénanie-Westphalie, époque où la réglementation normative et celle sur les salaires remontant en partie à la période d'avant-guerre, fut remplacée par les premières conventions générales et les premiers accords de salaires. Les négociations de 1953 conduisirent à la conclusion de conventions très développées et très détaillées, réglant minutieusement, compte tenu des plus récents progrès, les divers aspects de la condition sociale du mineur, tout en reprenant les dispositions habituelles en matière normative et de salaire. La structure du salaire des ouvriers et du traitement des employés n'a pas été réglée par des textes autonomes, mais la possibilité de résilier séparément les parties de la convention concernant ces matières fut toutefois prévue. Si la négociation de 1953 fut importante, parce qu'elle jeta les bases d'un aménagement structurel destiné à ne pas subir de modifications radicales, il convient, de toute façon, d'observer que la durée du travail constitua dès lors le thème de fond de la négociation. Néanmoins, c'est seulement après le lancement d'un ordre de grève, mais tout de même deux mois avant la signature de la convention générale, que la réduction à 7 heures 1/2 par jour de la durée du travail des mineurs de fond, fut mise en application. Une autre innovation de cette année marquante fut la suppression des

primes d'intéressement, instituées dans les années immédiatement postérieures à la guerre, leur mouvement non uniforme ayant entraîné de sensibles distorsions dans les rémunérations.

Les conventions générales susmentionnées (auxquelles s'ajoutent le règlement sur l'organisation du travail et celui sur les compétences des conseils d'entreprise, dont il a déjà été parlé au paragraphe précédent) furent renouvelées en 1959, 1962 et 1963; en ce qui concerne les accords complémentaires, beaucoup plus fréquents, puisqu'on n'en compte pas moins de sept entre 1953 et 1959, concernant la réduction de la durée du travail, la fourniture de charbon domestique et l'institution (1957) de l'indemnité de logement, et deux autres entre 1959 et 1962, relatifs également à la fourniture de charbon domestique. On notera par ailleurs que le renouvellement de 1962 n'a guère été qu'une reconduction de la convention précédemment dénoncée. Une évolution très semblable a affecté les employés. La première convention date de 1954, suivie de cinq accords complémentaires. Elle est renouvelée en 1959 et complétée quatre fois. Le dernier renouvellement a lieu en 1962 mais, encore une fois, il ne s'agit que d'une reconduction pure et simple. Le contenu des accords complémentaires est le même que celui concernant les ouvriers, mais s'y ajoutent (1954-1961) deux textes relatifs à la classification des travailleurs (1).

(1) Noter également la série d'accords, inaugurée par la convention générale de 1955, concernant les employés apprentis.

La symétrie entre employés et ouvriers peut se vérifier aussi en matière d'accords de salaires. En pratique, il existe neuf accords sur les salaires et autant sur les traitements. Si l'on considère qu'en 1959 a été accordée une augmentation échelonnée sur trois ans, on peut conclure que l'évolution des salaires et des traitements a été marquée par un rythme d'accroissement presque annuel, sauf pendant quelques périodes de stabilité, correspondant à des crises du secteur.

De toute façon, la réduction de la durée du travail reste le thème principal de la négociation durant la décennie examinée. Après la période d'inaction qui a duré jusqu'en 1956, l'activité conventionnelle manifeste une nette reprise à cette dernière date et se développe dans le sens d'une extension de la réduction de la durée du travail à tout ce secteur du charbon et non plus seulement aux travailleurs du fond. En outre, la question salariale est prise en considération, des augmentations étant accordées bien avant l'échéance conventionnelle, ce qui montre bien l'influence de celles intervenues à la même époque dans la métallurgie. C'est en 1956 également que l'aboutissement des pourparlers est rendu possible par l'intervention gouvernementale instituant la prime du mineur. L'année 1957, voit ensuite la création d'une indemnité de logement et une nouvelle phase active de la négociation s'ouvre en 1959, l'industrie minière ayant de nouveau surmonté la crise. Le renouvellement des anciennes conventions est jumelé avec la réduction de la durée du travail, réalisée, cette fois, par l'octroi de journées de repos

et le retour au service de huit heures. Les années suivantes sont marquées par des majorations de salaires progressives. Le renouvellement conventionnel de 1962, on l'a dit, n'a pas comporté d'amélioration normative susceptible d'être signalée, par contre celui de la convention générale survenu en 1963 a eu un plus grand retentissement.

L'évolution dans le secteur du fer est pratiquement symétrique. Avant de la résumer, il faut préciser que la Basse-Saxe, avec 51 % des travailleurs, constitue la principale unité conventionnelle, 17 % seulement dépendant des conventions du Siegerland, et le reste d'accords locaux ou d'entreprise. Notre étude va se limiter à la Basse-Saxe et nous permettra ainsi de constater qu'ici encore, le point de départ de l'activité de négociation est également l'année 1953 pour les ouvriers, et 1954 pour les employés. Les conventions générales des deux catégories sont renouvelées en 1956. Par la suite, en 1963, on l'a déjà précisé, deux conventions nationales sont conclues. Le nombre d'accords complémentaires est beaucoup plus faible que dans le cas précédent. Par contre, les accords de salaires se succèdent pratiquement tous les ans. A noter que l'accord de 1960 intéressant les ouvriers est aussi un accord de salaires, bien qu'en réalité, il contienne de véritables modifications de la structure des classifications et prévoie des indemnités spéciales, ainsi qu'une clause d' "ouverture" autorisant la conclusion d'accords complémentaires d'entreprise. Il s'agit donc, en pratique, d'une véritable modification de la convention générale. En ce qui concerne les employés, qu'il suffise de préciser que l'évolution apparaît complètement symétrique. Contrai-

rement au cas précédent, la question de la réduction de la durée du travail, ne semble pas être une préoccupation d'actualité au cours de la période initiale pendant laquelle les discussions se concentrent plutôt sur les niveaux de salaire. Le sujet est en revanche à l'ordre du jour en 1957 et est traité dans les cinq conventions nationales dont il a déjà été fait mention (1).

6. LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

La négociation au niveau de l'entreprise, de très grande importance, on l'a vu, dans l'industrie métallurgique et, en général, dans le panorama syndical et conventionnel de ces

(1) En ce qui concerne la Sarre, on note que, dès 1957, la négociation tend à s'aligner sur les modèles de la sidérurgie française de l'Est. En 1959, deux conventions générales sont passées, l'une concernant les ouvriers, l'autre les employés. Après le rattachement, c'est la IG Bergbau qui représente les travailleurs; toutefois la Fédération des travailleurs chrétiens, une association d'employés de tendance analogue et une autre association d'employés adhérant au DAG viennent s'y ajouter. Mais, en ce qui concerne le charbon, on peut dire que dans l'ensemble, il s'est produit une uniformisation dans les structures de la négociation, mais avec alignement dans les conditions, les rémunérations restant plus élevées, et les conditions relatives à la durée du travail étant différentes, ainsi d'ailleurs que celles concernant les compléments de la rémunération, à savoir: gratification pour naissance; indemnités de transport etc. ... En outre, l'existence de clauses en vue de garantir expressément l'exercice de la liberté syndicale mérite d'être signalée.

dernières années, est restée au second plan dans l'industrie actuellement étudiée. On peut donc exclure des développements de ce paragraphe toute référence aux Pays-Bas, au Luxembourg et à la France, tout au moins en ce qui concerne des formes officielles et formelles de négociation sur lesquelles il eût été possible de recueillir des informations. Par contre, en Belgique, l'entreprise ou la mine constituent très certainement un centre conventionnel assez considérable, mais de bien moindre importance que dans la sidérurgie. En effet, dans un ensemble caractérisé par des tendances à l'uniformisation des conditions de travail, et non par une évolution dans le sens de la différenciation, comme c'est le cas dans la sidérurgie, le niveau de l'entreprise peut difficilement être un terrain propice au développement de la négociation.

Les délégués syndicaux d'entreprise, reconnus dès avant la guerre dans l'industrie charbonnière belge, ont été fréquemment engagés dans des activités conventionnelles, mais en général leur action, on l'a vu en matière de commissions de zone, n'a été que le point de départ de revendications de caractère plus vaste. Par contre, des formes de renvoi au niveau de l'entreprise à des fins dérogatoires ou complémentaires sont prévues surtout en matière de durée du travail; ainsi, l'accord national de 1961, en établissant le principe de la semaine de cinq jours, autorise les délégations syndicales d'entreprise à fixer, en accord avec la direction, un jour de repos autre que le samedi, mais sur ce point encore, sous réserve de l'approbation des organisa-

tions syndicales. Plus généralement, la possibilité de déroger aux modalités d'application de cette complexe réglementation de la durée du travail est également consentie aux travailleurs exerçant des fonctions qui requièrent la continuité. En général, la pratique habituelle, consistant à soumettre à l'approbation des commissions paritaires nationales ou régionales tout accord d'entreprise, est caractéristique de la faible compétence attribuée à ce niveau de négociation. Toutefois, il faut à nouveau rappeler qu'en Belgique il reste de nombreuses questions traitées par les règlements d'entreprise; ceux-ci, adoptés désormais par les conseils d'entreprise, présentent en fait un caractère essentiellement contractuel (1), diminuant d'autant l'importance de la négociation d'entreprise proprement dite.

En Allemagne, l'existence, dans l'industrie du charbon et du fer, du règlement sur l'organisation du travail et des conventions collectives régionales ou nationales, dont le contenu est très vaste et très complet, a fait perdre beaucoup de leur raison d'être aux accords d'entreprise. En outre, le règlement sur l'organisation du travail dans l'industrie du charbon renvoie expressément au § 59 de la loi sur les conseils d'entreprise, texte interdisant à ces organes de conclure des accords sur des matières régies par les conventions collectives. Par contre, une plus grande

(1) Voir introduction, § 4.

élasticité existe dans le secteur du fer, où les accords de salaire contiennent la clause d' "ouverture" qui, contrairement au cas précédent, autorise expressément la conclusion d'accords internes complémentaires.

En tout cas, il est intéressant de noter que, malgré ces règles rigoureuses, il existe, au niveau des entreprises, une forme de négociation non officielle, qui porte surtout sur des aspects dont la réglementation est spécialement minutieuse (primes, tâche). En effet, ces matières donnent souvent lieu à des accords sans valeur officielle, sous forme de protocoles conclus entre les conseils d'entreprise et la direction (Regelungsabreden); du point de vue juridique ces accords sont considérés comme faisant partie intégrante des contrats de travail individuels.

En Italie, au contraire, la négociation d'entreprise paraît avoir eu une plus grande importance. Ce phénomène est dû, non seulement à l'extension aux mines des principes de la négociation "articulée", mais aussi au fait que cette catégorie de négociation (1963) avait été précédée, comme dans la sidérurgie, bien que de façon plus limitée, par une généralisation de fait des conventions d'entreprise, même si ces dernières se trouvaient nettement en opposition avec le principe de la négociation nationale "exclusive", en vigueur également dans les mines, exception faite, peu importante d'ailleurs, des accords complémentaires provinciaux.

En conséquence, entre 1958 et 1963, on note que dans les mines de charbon et de fer, et souvent par imitation de

la sidérurgie (ne pas oublier la prédominance dans les deux secteurs, des entreprises à participation de l'Etat, qui ont fortement tendance à s'imiter les unes les autres) se produit une importante floraison d'accords d'entreprise conclus avec les syndicats, alors que dans les années immédiatement antérieures, la négociation de type surtout "informel" entre direction et "commissions internes", était assez fréquente. Les accords avec les syndicats sont de nature complémentaire, ou fixent les modalités d'application des normes. Ils concernent surtout: les primes de production qui avaient déjà atteint une certaine importance dans les unités de production considérées avant même leur réglementation par les conventions nationales de 1963, les taux de tâche, les indemnités pour conditions de travail exceptionnelles. Enfin, on constate au cours des dernières années une tendance à l'insertion de la clause de trêve syndicale dans les accords d'entreprise réglant les matières susvisées.

CHAPITRE IV

INDUSTRIES DU CHARBON ET DU FER :

L'EVOLUTION DU CONTENU DE LA NEGOCIATION

1. CLAUSES SUR L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE CONVENTIONNELLE

Si l'on s'en tient au critère retenu, en ce qui concerne l'industrie sidérurgique, pour opérer un classement entre les clauses relatives à la mise en application des parties normatives - par la méthode du renvoi d'un niveau de négociation à l'autre - on commencera par évoquer les clauses contenues dans l'actuelle convention nationale de l'industrie minière italienne qui d'ailleurs correspondent, grosso modo, sous cet angle, avec les dispositions analogues de la convention de l'industrie métallurgique privée, signée très peu de temps avant celle de l'industrie minière. Dans ces deux textes, on l'a déjà noté, le domaine de la négociation d'entreprise (ne pas oublier qu'il n'existe aucune trace de négociation de secteur) est fixé en matière de rémunération à la tâche, d'évaluation objective des emplois (dans le cas d'application sur initiative de la direction) et de primes à la production. Les procédures de négociation font l'objet d'une réglementation précise, et notamment les dates en ce qui concerne le dernier sujet.

Par contre, à une plus grande centralisation de la négociation correspond, en général, une absence presque totale des normes du type présentement examiné. Pratiquement, il suffit

de mentionner, en Allemagne, l'accord spécial en vigueur dans le bassin charbonnier d'Aix-la-Chapelle qui fixe les procédures de dénonciation des accords de salaires et de traitements. Par contre, il n'existe pas d'accords de conciliation relatifs à la phase de renouvellement des conventions, analogues à ceux qui furent passés dans la métallurgie en exécution de l'accord interconfédéral de Margarethenhof de 1954.

Enfin, dans le même ordre d'idées, on peut mentionner la commission paritaire permanente du statut du mineur, créée en France par la loi de 1946. Toutefois, cette commission s'est réunie assez rarement et, lors des dernières convocations intervenues en 1957 et en 1960, le refus des organisations de travailleurs de participer à la séance, sous le prétexte de l'insuffisance des délais de convocation, eut pour conséquence de transformer cet organisme en un instrument entérinant purement et simplement les décisions gouvernementales.

2. L' "ADMINISTRATION" DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Conservant également le même critère utilisé au chapitre II, on distinguera les clauses relatives aux procédures en cas de contestations portant sur l'application des conventions d'une part, celles d' "administration", stricto sensu, précisant les modalités et les procédures d'exécution concrète d'autre part, même en dehors de tout conflit préalable (1).

(1) Voir MAYERS, op. cit., p. 50 et suivantes où le sujet est amplement traité.

Les types de procédure les plus articulés, rattachables à la première catégorie, existent surtout aux Pays-Bas. En effet, une décision du Collège de l'industrie minière prévoit un système entièrement autonome de règlement des réclamations, avec exclusion du recours à l'autorité judiciaire. Le travailleur dépose directement sa réclamation devant le comité constitué à cet effet auprès de l'établissement ou de la mine, ou siègent les représentants des travailleurs eux-mêmes. En appel, la décision définitive peut être prise par le comité chargé du règlement des litiges, constitué, conformément à ce qui a été déjà dit, sous forme de commission spéciale issue du conseil d'industrie. En Allemagne, une procédure préétablie concernant les conflits d'application n'existe que dans le secteur du fer. Elle se déroule tout simplement en deux étapes (conseil d'entreprise et, en l'absence de résultats, négociations entre les deux syndicats), comme dans beaucoup d'autres pays. Par contre, dans le secteur du charbon, il existe une procédure spéciale en matière de travail à la tâche. Par un accord de 1953, il a été créé par voie conventionnelle un organe dénommé "inspecteurs et commissions des taux de tâche". Il s'agit d'une commission paritaire qui a, à sa disposition des inspecteurs ayant reçu l'agrément conjoint de partenaires sociaux. La mission des inspecteurs consiste à intervenir en qualité d'experts dans la fixation des taux de tâche, à veiller à leur application et, enfin, à trancher les différends qui leur sont

directement soumis par les intéressés. En l'absence d'accord, le problème est repris par une commission composée de deux représentants de la direction et de deux de l'IG Bergbau. Ce n'est qu'après épuisement de ces deux phases qu'il est possible de saisir le tribunal du travail.

En France, la législation a créé un réseau de commissions mixtes de "discipline et de conciliation", qui s'étendent du siège d'extraction jusqu'à une commission paritaire nationale en passant par le bassin et la région. Parmi les différentes étapes de règlement, dont il sera question ci-dessous, on peut citer celle de l'examen des réclamations, qui se développe en deux phases, auprès de la commission locale d'abord et de celle de bassin ensuite (appelées "interlocales"). De leur côté, les employés ont des commissions spéciales.

Enfin, il convient de signaler qu'en Italie, la matière est réglée par les règles types contenues dans la plus grande partie des conventions nationales. La tentative de conciliation entre la direction et la "commission interne" est suivie d'un examen conjoint par les deux organisations syndicales adverses. En outre, la convention met à part le cas de contestations sur l'interprétation, pour lesquelles est créé un troisième degré de conciliation, consistant dans l'examen de la requête par les organisations syndicales nationales. Une procédure spéciale entièrement similaire à celle en vigueur dans la métallurgie, a été mise en place en 1963 pour les litiges en matière de tâche. Enfin, il faut encore indiquer que dans l'industrie minière italienne est également prévue la constitution d'un organe spécial en vue du règlement des contestations relatives à la classification

des employés. Cet organe de composition paritaire, articulé en collèges provinciaux, avec à leur sommet un collège national et présidé par des fonctionnaires du ministère du travail, a été institué en 1947, selon un processus déjà utilisé au cours de la précédente période de négociation corporative. Les membres de cette institution n'ayant été presque jamais désignés et convoqués, on peut considérer que cette procédure spéciale est pratiquement tombée en désuétude, bien que les conventions nationales successives, n'aient jamais manqué d'en reproduire scrupuleusement la réglementation (1).

Au contraire, en Allemagne, l'activité d'"administration" stricto sensu est plus considérable du fait de l'ampleur des pouvoirs attribués dans ce domaine aux conseils d'entreprise. Ces attributions sont encore augmentées, dans l'industrie charbonnière, par l'accord signé pour l'application de la loi de 1952, dont il a déjà été question. Il faut citer plus particulièrement les très larges fonctions d'intervention de ces conseils en matière sociale et de sécurité du travail, fonctions justifiées d'ailleurs par la très grande importance de ces problèmes dans l'industrie minière et, par conséquent, dans la négociation.

Au surplus, le conseil d'entreprise, en plus des avis qu'il doit émettre au sujet de la prévention et de la lutte contre les accidents, a aussi la faculté de désigner un de ses membres

(1) On signale également le contrôle arbitral des motifs de licenciement, réglé sur le plan interprofessionnel (supra, chapitre II, § 3).

participer aux enquêtes sur les causes des accidents, pour exercer des contrôles relatifs aux mesures de prévention, etc. ...

Toujours, dans le cadre du cas présentement examiné, on constate que les conflits de réglementation, c'est-à-dire ceux découlant de l'absence d'accord sur les points renvoyés par la convention à des accords d'application internes à conclure avec le conseil d'entreprise, reçoivent une solution dérogatoire à celle prévue par le § 50 de la loi de 1952. Dans le secteur du charbon est prévue la constitution de commissions de première instance à compétence régionale. Leurs membres sont choisis sur deux listes d'assesseurs composées chacune de dix noms et établies respectivement par les syndicats des parties adverses. A l'occasion d'un conflit, les parties intéressées, direction et conseil d'entreprise, forment le collège de règlement en désignant chacune deux assesseurs sur leur liste. L'organisme statuant au deuxième degré est formé par un collège de cinq membres, dont un choisi en dehors des parties et faisant fonction de président. Cette réglementation spéciale, très élaborée, a facilité la procédure de règlement et, au surplus, a réintroduit les syndicats dans le circuit, alors qu'aux termes de la loi, ils ne devraient pas y participer. Enfin, toujours en Allemagne, mérite une mention spéciale l'institution, dans les mines du Siegerland où s'applique la job evaluation, de commissions mixtes composées de représentants de la direction et du conseil d'entreprise, et dont le rôle consiste à fixer le nombre de points correspondant aux différents postes

de travail.

En France, on peut encore parler de pouvoirs d'"administration", dans le même sens, à propos des commissions paritaires prévues par le statut du mineur (1). A ces organes sont même conférées des fonctions que les conventions du secteur privé ne comportent pratiquement jamais. Par exemple, la commission doit être informée de l'embauche de nouveaux travailleurs, elle doit également donner son accord préalable aux licenciements motivés par l'incapacité professionnelle et à l'application des sanctions disciplinaires les plus graves.

Naturellement les fonctions actuellement étudiées présentent, en fait, des caractéristiques très différentes dont il est difficile d'approfondir les détails. Ainsi, en Belgique et aux Pays-Bas, le système des relations est organisé en institutions permanentes, dans lesquelles fonctions normatives et fonctions administratives s'enchevêtrent les unes dans les autres. A ce sujet, il n'est pas sans intérêt d'observer qu'en Belgique, dans l'industrie minière beaucoup plus que dans la sidérurgie, les associations contractantes se préoccupent de contrôler l'application des conventions : non seulement elles ont le souci de préciser parfois avec un grand luxe de détails, les modalités d'application, mais encore elles font des commentaires et donnent des directives sur la façon d'interpréter les règles conventionnelles, elles organisent des enquêtes en cas de plainte, et, enfin, instituent des comités d'étude spéciaux, pour étudier les difficultés relatives à des questions déterminées (congés, durée du travail, etc.).

3. CLAUSES GARANTISSANT LA LIBERTE SYNDICALE

En Belgique, la grande importance consacrée à cette matière, même dans l'industrie minière, découle d'une dé-

(1) Voir un autre exposé des fonctions de ces organisations dans MEYERS, op. cit., p. 62.

libération de 1945 de la CNMM, réglementant la constitution et le fonctionnement des délégations syndicales d'entreprise. Parallèlement à ces dernières, la loi crée, l'année suivante, un vaste réseau de comités mixtes au niveau de la mine, de la zone et, enfin, à l'échelon national, qui offrent un large champ d'intervention à l'organisation syndicale, à tous les niveaux, au sujet des problèmes de sécurité du travail. Pour ces deux catégories d'institutions, on voit ensuite les syndicats les plus puissants exercer leur pression en vue d'affirmer et de consolider leur position prédominante, surtout au niveau de l'entreprise. En ce qui concerne les délégations syndicales d'entreprise, une décision de 1954 précise, en effet, que seuls les syndicats représentés à la CNMM peuvent présenter des listes de candidats. En 1956, lorsque les comités de sécurité sont désormais réglementés par voie conventionnelle, le principe de l'élection est supprimé et remplacé par celui de la désignation directe de leurs membres par les syndicats eux-mêmes. Toutefois, l'année suivante, la loi rétablit l'élection, mais en réservant l'éligibilité aux seuls adhérents des organisations syndicales. Donc, bien que la loi ait opposé des limites à la volonté d'hégémonie des organisations, les syndicats ont réussi à faire pratiquement prévaloir le critère de leur représentation exclusive jusque dans ces comités.

Cet objectif atteint, les syndicats poursuivent leur avance dans la branche d'industrie étudiée, en posant le problème des "avantages réservés". La matière a commencé à être aménagée, comme d'ailleurs dans la sidérurgie, en 1962. La solution actuelle consiste à diviser en deux parties la prime de fin d'année, habituellement accordée après négociation annuelle. L'une des parties de cette prime, au lieu d'être payée à chaque travailleur, est versée à titre de contribution patronale aux organisations des travailleurs. En contrepartie le syndicat, aux termes de l'accord présentement visé, s'engage formellement à réduire à concurrence de 50 % la cotisation de ses affiliés. Ces derniers se trouvent ainsi avantagés par une réduction de leur contribution syndicale, indirectement financée par leur employeur.

Il paraît intéressant de reproduire in extenso, le préambule de l'accord. En effet, il contient une définition précise des motifs de cette innovation importante dans le cadre des principes mêmes des rapports syndicaux: "considérant qu'il convient de donner une forme concrète à la politique de coopération entre les organisations patronales et syndicales de l'industrie charbonnière; considérant les charges qu'implique l'apport des organisations syndicales au sein des entreprises charbonnières, et des organes et institutions se rapportant à l'industrie charbonnière; considérant qu'il y a lieu de ne pas faire peser sur les seuls travailleurs syndiqués les dépenses que leurs organisations consacrent à la promotion du secteur ..." (omissis).

Par contre, les exemples offerts dans ce domaine par les autres pays sont beaucoup moins nombreux. Naturellement, en ce qui concerne l'Allemagne, il faut tenir compte de l'accord déjà mentionné sur les conseils d'entreprise conclu en 1955 dans l'industrie du charbon. Cet accord a étendu, dans le sens indiqué, le champ d'action de ces institutions. Dans l'industrie française du charbon, il existe, on l'a vu, une combinaison de fonctions de représentation qui s'exercent par l'intermédiaire de comités situés à différents niveaux et sont certainement plus développée que dans l'industrie privée. En outre, il faut rappeler que, la loi sur les comités d'entreprise n'étant pas applicable aux industries nationalisées, dès 1951 furent constituées dans chaque unité des "commissions d'entreprise" exerçant des fonctions analogues à celles des comités d'entreprise précités, d'ailleurs avec aussi peu d'efficacité que ces derniers. De toute façon, dans l'un et l'autre cas, on note la reconnaissance de la représentativité d'institutions particulières de caractère non syndical. Elles peuvent permettre aux syndicats, on l'a maintes fois constaté, de consolider indirectement leur position. C'est certainement le cas pour l'Allemagne, et c'est aussi la raison pour laquelle il en est fait mention.

En Italie, les garanties de l'activité syndicale sont apparues dans le cadre de la négociation de 1963 et présentent des caractéristiques entièrement similaires à celles observées dans la sidérurgie. La convention de l'industrie minière ressemblant davantage au modèle de la métallurgie privée qu'à celui de la métallurgie à participation de

l'Etat, les principes contenus dans les clauses sur les relations syndicales correspondent à ceux qui ont été retenus dans le premier secteur et concernent, notamment, les matières suivantes: permissions rétribuées, droit d'affichage, modalités de perception des cotisations syndicales.

4. REGLEMENT AUTONOME DES CONFLITS COLLECTIFS

Dans l'ensemble, l'industrie minière offre dans ce domaine un champ d'observation beaucoup moins vaste que l'industrie sidérurgique. Toutefois les considérations de caractère très général développées à propos de cette dernière sont en très grande partie applicables ici.

Dans l'industrie minière allemande, il n'existe pas d'accords de conciliation, ni de clause de trêve (le principe généralement admis, aux termes duquel le droit de grève est suspendu par la seule existence des conventions en vigueur, en ce qui concerne au moins les matières qu'elles régissent, n'est pas remis en question). Par contre, la nature juridique particulière de la réglementation néerlandaise des conditions de travail dans les mines pose le problème très controversé de la légalité, dans le système juridique des Pays-Bas, de la grève provoquée par des revendications en vue d'améliorer ou de modifier des points réglés par des actes non contractuels.

En France, c'est en 1955 que dans les charbonnages et les mines de fer, l'imitation des accords passés à la Régie Renault fait également prévaloir le principe de la suspension de l'action directe tant que la procédure de conciliation précisée par les accords eux-mêmes n'aura pas été expérimentée. Mais il est évident qu'il s'agit d'un ensemble de règles de portée très limitée, comme d'ailleurs est limitée la règle similaire dans l'industrie métallurgique. Dans l'industrie minière belge, la clause de trêve est, tout compte fait, beaucoup moins répandue que dans l'industrie sidérurgique. Par contre, l'application des dispositions concernant les "prestations publiques en temps de paix" donne des résultats plus intéressants en matière de réglementation des conflits collectifs. C'est en 1949 que la CNMM a élaboré les règles en la matière, établissant une liste précise des services essentiels, dont la continuité doit être assurée, même en cas de conflit du travail, grâce à des accords à conclure, cas par cas, entre direction et délégations syndicales d'entreprise (1). Enfin, il reste à rappeler le cas de l'Italie. Dans ce pays, il existe une similitude parfaite entre la situation dans les mines et celle de la sidérurgie. En effet, dans cette dernière industrie également, la généralisation des clauses de trêve au niveau conventionnel d'entreprise a été suivie de leur transposition dans la première convention nationale fondée sur le principe de l' "articulation".

(1) Au sujet des autres aspects de la question, on se reportera à ce qui a déjà été exposé dans l'Introduction (§ 3).

5. LES CONDITIONS NORMATIVES, THEMES CENTRAUX DE LA NEGOCIATION

En examinant l'évolution des clauses normatives on ne mettra en relief, également dans ce chapitre, que les seuls points ayant progressé de façon notable, et on ne perdra pas de vue les développements qui ont caractérisé l'évolution parallèle dans l'industrie sidérurgique.

L'exposé ci-dessous passera en revue les différentes situations, rangées par ordre de dynamisme décroissant. Ce classement, dont il convient de rappeler le caractère tout-à-fait approximatif, nous amène à étudier en premier lieu l'industrie charbonnière allemande. Dans cette dernière, s'agissant des salaires, l'impulsion fondamentale observée d'ailleurs dans d'autres pays (à tout le moins dans ceux où l'industrie extractive revêt une particulière importance comme industrie de base) résulte des efforts déployés en vue de maintenir la situation d'avant-garde des ouvriers du fond dans l'ensemble des industries. Par contre, les travailleurs de surface, ouvriers et employés, se contentent de conditions similaires à celles des travailleurs de la sidérurgie. Toutefois, on constate, au cours de la période examinée, une tendance globale à la détérioration de la position en flèche du salaire des mineurs, dépassée ou talonnée par celle d'autres secteurs plus dynamiques (par exemple, l'industrie chimique, ou même la sidérurgie). D'autre part, la relation entre salaires du fond et salaires

du jour en arrive elle-même à poser un problème. En 1956, lorsqu'a été instituée "la prime du mineur", réservée aux seuls travailleurs du fond, l'écart a augmenté. Mais au cours des dernières années, il s'est progressivement atténué.

En ce qui concerne plus précisément la structure du salaire, on observera non seulement la suppression des primes d' "intéressement" instituées en 1951 et dont l'influence a été importante au début de la période, mais aussi l'importance particulière d'une question minutieusement ordonnancée par "la réglementation de l'organisation du travail" (Arbeitsordnung), à savoir la rémunération à la tâche ou à la prime. Cette réglementation prévoit les modalités de fixation de la prime de tâche, par discussion entre l'équipe et le chef de chantier, ainsi que toute une série d'éléments devant être inscrits obligatoirement dans l'accord. La procédure particulière pour le règlement des litiges concernant cette matière a déjà été exposée et l'on peut affirmer, en résumé, qu'il s'agit d'une réglementation bien au point.

Comme caractéristique de l'industrie minière, il faut signaler l'ampleur de certaines institutions et indemnités présentant un caractère plus spécialement "social", dont il est possible de trouver des exemples dans l'expérience conventionnelle allemande, mais qu'on retrouvera aussi dans d'autres pays. Ces avantages ont subi une évolution appréciable au cours de la période de dix ans à laquelle se limite cette étude. L'institution de l'indemnité de logement,

accordée en 1957, a été un événement de grande importance pour les syndicats, attendu que, déjà répandue sous forme de prestation volontaire et unilatérale, elle reçut ainsi la consécration conventionnelle réclamée. De même, on doit citer, avec les allocations familiales aux travailleurs chargés de famille, la distribution de charbon à usage domestique, matière réglée par une longue série d'accords. Il est, bien entendu, inutile d'insister sur l'intérêt présenté dans le système de rémunération des mineurs par les indemnités relatives aux travaux accomplis dans des conditions particulièrement pénibles. Parmi les autres points d'évolution on peut indiquer: la création, en 1962, de la majoration pour travail effectué régulièrement de nuit, l'augmentation des congés qui, dès avant la parution de la loi de 1963, oscillaient selon les catégories, entre douze et dix-huit jours, plus un supplément, fonction de l'ancienneté pour les ouvriers et de l'âge pour les employés, le tout amélioré par la loi sur la base minimum de quinze jours.

Enfin, il y a lieu de rappeler le thème sur lequel s'est concentrée la plus grande partie de l'activité conventionnelle, c'est-à-dire la réduction de la durée du travail. Pour résumer tout ce qui a été déjà exposé, disons que les différentes étapes de l'évolution s'articulent comme suit: en 1953, la durée hebdomadaire descend à 45 heures; dès 1956, la réduction s'opère par une diminution du cycle annuel et se traduit par l'octroi de deux journées de repos par mois, portées à quatre en 1959, à l'exclusion seulement des semaines comportant une fête légale. Les ouvriers du fond

ont été par conséquent, à partir de cette année-là, les premiers dans l'industrie allemande à faire 40 heures de travail par semaine.

La comparaison entre la situation des ouvriers et celle des employés paraît être plus complexe à établir. Un aperçu en a été déjà donné dans la partie concernant l'industrie sidérurgique. Dans l'ensemble, on peut dire que la situation normative des deux catégories est plus favorable par rapport à celle des mêmes catégories dans les autres industries. On peut, par exemple, noter l'existence de délais - congés concernant les ouvriers qui sont d'un mois et plus, c'est-à-dire sensiblement plus longs que ceux généralement prévus pour cette catégorie. Quant aux éléments les plus caractéristiques de la situation des employés, ils paraissent liés à deux critères de fond: d'une part, la possibilité d'obtenir de larges avantages sociaux tels que le logement gratuit aux chefs de famille, ou bien une indemnité compensatrice du loyer, l'indemnité de résidence, les allocations familiales, la fourniture de charbon domestique, etc. ... L'autre critère est constitué par l'importance de l'ancienneté, qui se traduit surtout par des augmentations périodiques de la rétribution. Ce dernier avantage, en général spécifique à la position des employés dans l'industrie minière, tend à lui rester propre.

Dans l'ensemble, on relève une grande similitude entre l'industrie du fer et celle du charbon. Parmi les principaux points de divergence concernant la structure de la rémunération

on rappellera la généralisation de la job evaluation dans les mines du Siegerland, l'application de ce procédé, on l'a déjà remarqué, se faisant avec une large participation syndicale. Ce système de rétribution a nécessité, entre autres, une réglementation spéciale en cas d'affectation à une tâche inférieure. Dans cette hypothèse, le salaire précédent est maintenu pendant douze jours. Depuis 1960, les avantages "sociaux" sont regroupés dans l'indemnité pour charges de famille et de logement. Sur ce point la situation des employés des mines de fer est analogue à celle des employés de l'industrie du charbon. Désormais, en règle générale, le nombre de jours de congés correspond à celui fixé par la loi (quinze jours). Avant la parution de cette dernière, la négociation avait obtenu un traitement variable, de douze jours pour les ouvriers de surface, à seize jours pour les ouvriers du fond qui, par conséquent, conservaient une situation légèrement avantagée. Enfin, il faut rappeler que c'est dans l'industrie du fer qu'a été adoptée la majoration pour travail effectué régulièrement de nuit, et ce, avant même son application dans l'industrie du charbon.

Mais la principale différence entre les deux secteurs concerne la durée du travail. Dans les mines de fer elle est réglementée par cinq conventions nationales et est toujours basée sur le principe des repos supplémentaires. Le niveau atteint en 1962 est de 44 journées de repos supplémentaires par an (y compris les fêtes légales) en Basse-Saxe, et 40 dans les autres zones. La situation est donc légèrement moins bonne que dans le secteur du charbon. La position pilote de cette dernière industrie est ainsi confirmée, mais néanmoins se fait jour une tendance qui devrait, à court terme, rapprocher

les mines de fer des houillères, bien que dans quelques rares cas, le processus imitatif se fasse en sens inverse.

Les thèmes fondamentaux de la négociation dans l'industrie minière belge sont naturellement le salaire et, d'autre part, les problèmes de la durée du travail, du maintien du salaire en période d'absence, des congés, ainsi que ceux concernant des questions généralement étrangères à la compétence conventionnelle, parce que touchant de très près la gestion du personnel de l'entreprise, mais, en Belgique, susceptibles d'accords entre les parties, en raison de l'état d'esprit largement favorable à la négociation. On peut citer, dans ce domaine, le problème de la formation professionnelle, celui de l'accueil des nouveaux travailleurs, etc. ... Par contre, l'activité conventionnelle réduite en matière de sécurité, malgré la grande importance de cette matière, s'explique par la réglementation complète issue directement de la loi et par l'action efficace des différents comités mixtes dont on a déjà parlé.

Contrairement à ce qui se produit dans la sidérurgie, on constate que le salaire est réglé au niveau national tant dans sa structure que dans son montant, conformément à une coutume qui remonte actuellement à 40 ans. Au cours de la période étudiée, les principaux aspects structurels tranchés par des accords ont été les suivants: révision des classifications (1954), suivie de la suppression de la catégorie la plus basse, tant pour les ouvriers du fond que pour ceux du jour (1962), échelle mobile réglementée en 1951, 1957,

1963, prime d'assiduité (1962). On doit également faire état de l'état de fréquents accords pour mise au point de l'avantage concernant la fourniture de charbon domestique, dont l'origine remonte à 1920. Enfin, signalons la prime de fin d'année, qui fait l'objet de négociations annuelles ayant pour but d'en fixer le montant de manière uniforme, les critères de détermination et d'application étant laissés à l'appréciation des unités de production.

En 1955, la durée du travail fut fixée à 45 heures, mais les années suivantes apparut la revendication de la semaine de cinq jours. Dès la fin 1960, le régime des deux journées de repos était à moitié réalisé. En 1961, un accord intervint, qui ne prenait pas en considération la demande des syndicats basée sur 40 heures par semaine réparties en cinq jours, mais instituait le repos supplémentaire toutes les semaines (à l'exclusion des dix comportant une fête légale), sur la base d'un horaire de travail de 8 heures 1/4 pour les ouvriers du fond et de 8 heures 30 pour ceux du jour. De toute façon, une possibilité de dérogation était prévue, selon des modalités déjà expliquées, en appliquant un régime de huit heures par jour, mais avec huit semaines de six jours. Ce dernier système a été adopté dans les bassins du sud. Dans l'ensemble, la durée moyenne du travail des ouvriers du fond est d'environ 41 heures 1/4. Le maintien du salaire en cas d'absence est réglé en corrélation étroite avec la loi précitée de 1960. Toutefois, ce sujet nécessite maintenant une mention spéciale

dès lors qu'il est en rapport avec l'un des plus brûlants problèmes de l'industrie minière, celui de l'absentéisme des ouvriers. Une convention de 1961 avait prévu un maximum d'absence rémunérées par semaine, mais ne devant profiter qu'aux ouvriers présents la semaine précédente. Cet accord constitue encore la base de la réglementation, bien qu'il ait été diversement modifié et corrigé, surtout depuis la publication de la loi. En matière de congés, on peut répéter ce qui a déjà été exposé à propos de l'industrie sidérurgique, où l'évolution de ce problème a été pratiquement la même. D'ailleurs, la question est désormais réglée par l'accord interconfédéral de 1963, en même temps que l'indemnité spéciale de congés payés.

Enfin, il s'agit maintenant d'aborder les points touchant plus particulièrement la gestion du facteur humain dans l'entreprise. En matière de formation professionnelle, on peut parler d'un bilatéralisme diffus, et non d'une véritable activité conventionnelle. Il s'exprime par l'intermédiaire d'une commission mixte statuant au sommet, ainsi que par l'organisation sous forme paritaire des divers centres de formation ou écoles professionnelles. Au contraire, le thème de l'accueil des jeunes travailleurs dans l'entreprise a fait l'objet d'un accord intervenu en 1961 au sein de la CNMM. Cette dernière a donc devancé à cet égard la commission de l'industrie sidérurgique devant laquelle ce problème est toujours pendant. L'accord, inspiré d'un avis de 1960 du Conseil national du travail, a pour contenu

essentiel l'obligation, imposée par les conseils d'entreprise et les comités de sécurité d'adopter au niveau de l'entreprise diverses mesures dont il donne lui-même une énumération non limitative.

Dans les autres pays, on note une activité conventionnelle plus réduite. Dans le chapitre précédent, il a déjà été donné des explications sur l'évolution dans l'industrie minière aux Pays-Bas et sur la façon dont elle se développe dans le cadre de la politique nationale des salaires; on a notamment montré comment la négociation s'est concentrée dans les dernières années de la période de dix ans. Par conséquent, il suffit de rappeler que durant ce laps de temps, en matière de réaménagement de la structure de la rémunération, la job evaluation a été appliquée aux travailleurs du jour, alors que s'est manifestée, pour les ouvriers du fond, la tendance à inclure dans le salaire de base des éléments auparavant extérieurs, tels que certaines parties des gains à la tâche, de l'indemnité de cherté de logement, etc. ... L'évolution des éléments hors salaire est néanmoins assez importante. Il faut citer différentes indemnités relatives aux conditions particulières du travail au fond, les allocations familiales, l'indemnité de cherté de logement, l'indemnité compensatrice de l'augmentation du prix du lait et, surtout, élément capital, la prime d'assiduité, attribuée d'abord aux ouvriers du fond, puis étendue à ceux du jour. On note également l'octroi tous les ans, par les différentes entreprises, d'une gratification spéciale de bilan s'ajoutant aux différents éléments

ci-dessus énumérés de la paye, bien que cet avantage n'ait pas la nature d'une rémunération au sens juridique du terme.

Une certaine évolution s'est dessinée également en ce qui concerne les congés. Augmentés en 1956, ils correspondent actuellement à douze jours ouvrables (quatorze pour les ouvriers du fond), auxquels s'ajoutent, à concurrence de six jours, les congés pour ancienneté dans le service. A l'occasion des congés est accordée une gratification égale à deux semaines de salaire et les allocations familiales correspondantes. Dans ce pays également, la durée du travail des ouvriers du fond est initialement plus favorable. En effet, la réduction a commencé en 1957 sous forme d'attribution de repos supplémentaires, fixés à cette époque à douze jours et seulement pour ce groupe d'ouvriers. En 1955, ces repos sont portés à vingt et étendus à tous les ouvriers. Enfin, en 1961-1963, la série est complétée par l'inclusion des semaines comportant des jours fériés légaux. C'est en 1963 également qu'est accordée une majoration de 50 % pour tout travail effectué le samedi. Compte tenu de la durée journalière et annuelle du travail, la moyenne pour les ouvriers du fond est d'environ 40 heures, et celle des ouvriers de surface, de 45 heures.

En ce qui concerne la France, il sera suffisant de donner un aperçu de l'évolution dans le secteur du charbon et de rappeler que celle des mines de fer s'est développée pratiquement dans le même sens. Au cours de la période examinée, le mouvement revendicatif est surtout axé sur le salaire, la négociation se préoccupant essentiellement, au cours des dernières années, de rendre à celui du mineur sa position de pointe, progressivement mais sûrement

détériorée. De toute façon, il ne faut pas perdre de vue que le statut du mineur de 1946 avait créé une situation normative d'avant-garde pour l'époque par rapport à celle des industries soumises à un régime conventionnel, à tel point qu'il fut très favorablement accueilli par les organisations de travailleurs. Il prévoyait de larges garanties, exercées notamment par l'intermédiaire des délégations du personnel, en matière d'embauche, de licenciements et d'exercice du pouvoir disciplinaire. Par ailleurs, en ce qui concerne l'aspect plus spécialement économique de la situation du mineur, il instituait une indemnité de logement ou attribuait un logement gratuit aux travailleurs chefs de famille. Enfin, il fixait une indemnité de transport et un horaire journalier de 7 heures $\frac{3}{4}$ pendant cinq jours pour les ouvriers du fond. Durant la période de référence de cette étude, les points évolutifs les plus importants sont, en tout cas, les suivants. En matière de rétribution, on notera qu'en 1955 a été appliqué le principe de l'indexation du salaire minimum sur le double paramètre du coût de la vie et de la progression de la productivité. Mais le gouvernement estima ce mécanisme trop onéreux et le supprima unilatéralement en 1960, malgré les vives protestations des organisations de travailleurs. Ce système, on l'a déjà dit, n'était pas en vigueur dans les mines de fer, le décret de 1955 s'étant borné à établir une liaison simple et non automatique avec l'indice de productivité et à prévoir la réouverture de négociations de salaire dans le cas de franchissement d'un seuil préétabli de l'indice du coût de la vie.

En ce qui concerne les autres avantages, il est rappelé que la durée du travail a été à nouveau réduite en 1960, par l'octroi d'une journée supplémentaire de repos toutes les deux semaines, accordée également à tous les ouvriers. Mais en l'espèce, les innovations les plus importantes concernent encore la durée du travail: augmentation des jours fériés rétribués (1955), ainsi que les congés portés à trois semaines en 1955, et à quatre en 1963, auxquels s'ajoutent des congés supplémentaires d'ancienneté, pouvant atteindre globalement six semaines pour les travailleurs du fond ayant plus de vingt ans de service et pour ceux du jour dépassant trente ans d'activité.

Enfin, l'industrie minière italienne est caractérisée, on l'a vu, par une évolution induite de la métallurgie, phénomène dû en grande partie à la faible importance du secteur du charbon dans l'économie du pays. Cette caractéristique explique le rôle très effacé que jouent, dans l'activité conventionnelle, des instruments déjà définis comme spécifiques de la condition sociale du mineur, et qui ont un intérêt de premier plan dans les autres pays (1). C'est

(1) L'absence d'un écart tranché entre ouvriers du fond et ouvriers de surface est également caractéristique. En effet, les mineurs du fond ne bénéficient, à titre de différence essentielle, que d'une indemnité spéciale et d'un horaire différent. Mais les barèmes de base des rémunérations sont les mêmes pour les deux catégories.

pourquoi l'évolution n'a porté que sur les niveaux de salaire, améliorés d'ailleurs à un rythme très lent, et sur des points ayant fait en général l'objet d'innovations dans la phase la plus récente des négociations dans la métallurgie. On peut surtout noter : la réglementation de la tâche et des primes à la production, inspirées de la convention de la métallurgie privée, les congés des ouvriers, légèrement augmentés en 1959 (actuellement de douze à dix-huit jours selon l'ancienneté); l'indemnité d'ancienneté des ouvriers, légèrement majorée cette année-là. Par contre, en matière de classification et de durée du travail, sont intervenues des améliorations plus importantes, caractéristiques d'ailleurs de l'industrie examinée. La durée du travail a été réduite une première fois en 1959 par l'octroi de six journées supplémentaires de repos par an; mais elle avait été précédée en 1956, à la société COGNE, d'une véritable diminution de la durée journalière du travail ramenée à 7 heures 30. Mais, par la suite, en ce qui concerne les ouvriers du fond, l'initiative conventionnelle fut entièrement relayée par des dispositions législatives mettant en application, à partir du 1.1.1964, la semaine de 40 heures. En 1963, la convention a réduit à 44 heures la durée hebdomadaire moyenne du travail pour les travailleurs du jour, la réduction étant obtenue par l'octroi d'un jour de repos supplémentaire une semaine sur deux.

Par contre, en matière de classification, l'industrie minière, après la réalisation des opérations déjà décrites découlant de l'application de la parité de rémunération,

s'est attaquée en 1963 au problème de la structure du salaire en introduisant une nouvelle méthode qui la distingue du reste de l'industrie italienne. En effet, au lieu de la traditionnelle classification fondée sur la dénomination de la catégorie accompagnée de sa définition et d'une liste non limitative des tâches ou travaux la caractérisant, l'industrie minière a créé une classification analytique, comportant l'énumération pour chaque catégorie, d'une longue série de travaux types, minutieusement décrits. Cette énumération présente un caractère limitatif et impératif. Il s'ensuit que les travaux qui n'y sont pas inclus doivent faire l'objet d'une insertion complémentaire après accords expressément prévus à cet effet entre les organisations syndicales cocontractantes.

C O N C L U S I O N

En analysant l'évolution de la négociation collective au cours de la décennie considérée nous en avons relevé les analogies et les différences, ainsi que les tendances évolutives les plus marquées. C'est sur celles-ci que l'on attirera maintenant l'attention du lecteur dans un résumé d'ensemble.

L'enquête a porté sur deux industries spécifiques, mais, comme on l'a annoncé dès le début (introduction, n° 1), les systèmes de relations industrielles des pays de la Communauté sont caractérisés entre autres par une interdépendance accentuée entre les différentes branches d'industries. Il en résulte que les institutions considérées et leur dynamique sont dans une grande mesure également typiques d'autres secteurs industriels. C'est pourquoi le domaine décrit, bien que partiel, est en réalité représentatif de situations et de tendances plus générales; naturellement, ceci est d'autant plus valable que le type de négociation est plus central ou, en tout cas, que l'importance attribuée aux organisations interprofessionnelles est plus grande.

Parmi les interdépendances marquées existant entre les différents secteurs productifs, et dont nous n'avons donné qu'une idée générale, celles qui se manifestent entre les industries de l'acier, du charbon et du minerai de fer sont parmi les plus étroites. En vérité, la première de ces industries apparaît souvent comme faisant partie intégrante d'une unité plus vaste, la métallurgie. Mais, qu'elle existe ou non comme une unité de négociation autonome - et dans l'ensemble, on peut parler d'une tendance à la différenciation, même partielle - elle exerce

incontestablement une attraction vis-à-vis du secteur minier. Dans le domaine des rémunérations notamment, ce dernier apparaît lié désormais à une dynamique plus ralentie, qui consiste souvent à tenter de retrouver des positions d'alignement ou de pointe (surtout pour les travailleurs du fond) qui ont visiblement tendance à s'affaiblir. A l'intérieur du secteur minier, là où il existe des unités de négociation distinctes, l'industrie du charbon a une nette position de leader par rapport à celle des mines de fer. Des conditions institutionnelles particulières, comme nous avons vu qu'il en existe en France ou aux Pays-Bas (chap. III, n° 1) peuvent limiter la portée de ce phénomène d'attraction décrit plus haut, mais elles n'ont pas un effet déterminant. Plus décisif nous a paru être le rôle du lieu d'implantation géographique; il nous a fait découvrir des zones d'interpénétration profonde là où les deux industries sont voisines (Allemagne), mais aussi bien des zones caractérisées par une indifférence réciproque presque totale là où l'industrie charbonnière est géographiquement isolée (Pays-Bas).

Cela dit, on retiendra que les considérations suivantes se réfèrent à des secteurs ayant fait de la négociation collective une expérience assez semblable et où; en outre, les tendances évolutives révèlent souvent l'existence de phénomènes analogues en cours dans d'autres industries.

La première tendance à signaler concerne la relation entre la négociation et l'intervention de l'Etat, et nous assistons ici à un phénomène à première vue contradictoire. Une des grandes lignes de l'évolution des "systèmes" consiste en effet, dans les secteurs étudiés, et même sur le plan général, dans l'extension du rôle de la négociation par rapport à celui de l'Etat. Ce phénomène a de multiples causes qui ont été analysées par ailleurs (introduction, n° 3). Cette analyse aura également montré qu'il est impossible de distinguer entre un jugement de

valeur - qui peut être le reflet d'une opinion personnelle - sur l'efficacité des politiques d'intervention, et une constatation répétée et avérée d'un fait, à savoir l'accroissement de la puissance contractuelle des organisations syndicales et leur propension accrue à négocier. C'est pourquoi, quels qu'aient été les résultats des interventions de l'Etat, celui-ci a dû, en tout cas, affronter une situation de plus en plus caractérisée par l'augmentation du pouvoir des syndicats en matière de négociation et, corrélativement, par leur volonté de l'exercer. Au terme de la décennie étudiée, on pouvait considérer que le principe de la négociation collective était acquis dans tous les pays, bien qu'à des degrés variables, même là où cette tradition avait des fondements fragiles. L'importance de cette constatation ne doit certainement pas être sous-estimée.

Vers la fin de la période en cause, on voit en outre se manifester dans presque tous les pays, des tendances nouvelles orientées vers une politique nationale des salaires. Que l'on parle de politique des revenus ou de programmation, il n'en reste pas moins vrai que de nouvelles exigences font entrevoir la nécessité de certains types d'intervention qui ruinent définitivement l'image que l'on se faisait de l'Etat comme médiateur neutre (1). Mais - et c'est la constatation à laquelle conduit la réflexion sur les événements considérés - ces nouvelles exigences présupposent de nouveaux choix, et sont loin de signifier le retour à des institutions dépassées et à des expériences révolues. Quel que doive être à l'avenir le processus d'évolution, on peut dire que, selon toute probabilité, les nouveaux chapitres de politique nationale des salaires ne seront pas écrits avec la même encre que ceux de la décennie étudiée. C'est pourquoi l'évolution des rapports entre syndicats et pouvoirs publics qui s'est accomplie au cours de ces dix ans, se présente comme une

(1) Voir l'analyse effectuée à ce propos pour différents pays par M. EDELMANN et R.W. FLEMING, The Politics of Wage - Price Decisions, A Four Country Analysis, University of Illinois Press, Urbana, 1965.

donnée irréversible. Si des mesures d'intervention doivent être appliquées, elles se différencieront probablement des mesures expérimentées dans quelques pays et graduellement supprimées entre 1953 et 1963, car le système de rapports industriels avec lequel une politique nationale des salaires devra composer, sera caractérisé par des expériences et des structures désormais fondées sur des principes de large autonomie. Le seul problème qui puisse se poser, c'est de savoir si, dans le cadre de ces structures autonomes où il existe un certain contrôle de la part des organisations centrales (et l'on rappellera ici l'évaluation comparative, effectuée en son temps, de la négociation interprofessionnelle qui reste aujourd'hui encore d'une importance primordiale pour quelques pays), ce contrôle ne sera pas lui-même destiné à favoriser l'exécution d'une telle politique. Mais, cette possibilité de contrôle central s'oppose à son tour à la seconde des tendances auxquelles il convient maintenant de prêter attention.

En effet, le phénomène de la décentralisation de la négociation semble presque général. Si, comme nous avons vu, la négociation de zone, là où elle existe, constitue, sauf en Belgique, plutôt un niveau se substituant au niveau national, qu'une décentralisation par rapport à ce dernier (et parfois, dans la pratique, elle joue un rôle pratiquement équivalent à celui de la négociation nationale), il n'en va pas de même de la négociation d'entreprise.

Il est de fait que presque tous les pays mettent partout à profit cet échelon de négociation (chap. I, n° 7; III, n° 6), même s'ils ne le concrétisent pas par des institutions uniformes : il faut se souvenir que si la négociation d'entreprise est pour quelques-uns une innovation radicale, elle représente pour d'autres, sous le nom de "réalisme conventionnel", un renforcement de fonctions ou d'institutions déjà existantes, et qu'en même temps, elle se développe parfois d'une manière tout-à-fait informelle. Plus

modeste dans la sidérurgie française, et plus encore dans l'ensemble de l'industrie minière, où dominent des tendances à l'uniformité, la négociation au niveau de l'entreprise constitue en tout cas l'innovation structurelle la plus importante qui ait été introduite dans la négociation au cours de la décennie considérée. Là où elle n'apparaît pas comme une "innovation" (Belgique), c'est parce qu'elle était déjà acquise au début, mais elle prend en tout cas une importance croissante. C'est pourquoi on peut constater qu'à la fin de la période examinée - hormis les exceptions mentionnées ci-dessus - l'entreprise s'affirme comme un centre de relations conventionnelles même avec les syndicats. Et ce phénomène, en raison des circonstances qui l'entourent, est le cas le plus important de "rapprochement des structures conventionnelles".

Il convient par ailleurs de noter que cette négociation d'entreprise, forme de décision décentralisée par excellence, semble parfois s'écarter de son but parce qu'elle est imitée dans un trop grand nombre de cas. On voit ainsi la négociation d'entreprise à l'origine d'une série d'acquisitions identiques de droits, dont la réalisation gagne de proche en proche. Ceci a souvent été le cas de la France, où les industries considérées, animées d'un faible dynamisme en matière de négociation d'entreprise, ont subi les effets de la négociation pilote qui avait eu lieu dans des entreprises d'autres secteurs. Dans ces cas, la convention d'entreprise est davantage une variante stratégique d'un mouvement national qu'une forme de négociations véritables au niveau périphérique. Mais, ces réserves mises à part, le phénomène conserve ses aspects importants et apparaît capable d'accélérer, au-delà d'une modification pure et simple des niveaux de négociation, l'apparition d'une série de problèmes passionnants sur les rapports de force au sein de l'unité productive, problèmes qui ne se posaient pas avec les structures plus centralisées du début, ni avec les

formes de décentralisation géographique. L'évolution du contenu même des conventions semble, comme on le verra, sensiblement influencée par cette donnée, raison pour laquelle la négociation d'entreprise tend à se présenter comme une variation dans la nature, et non seulement dans les dimensions ou le niveau de la négociation.

La typologie de la convention (introduction, 4) ne présente pas en revanche de variations sensibles de structure, et les différences entre les pays restent nettes. Bien qu'il y ait eu quelques innovations dans ce domaine (par exemple, en Allemagne ou en Italie), l'articulation entre les parties "économique" et normative, la convention-code de la profession, là où elle existe, la pratique de conventions particulières portant sur des matières spécifiques restent en gros les mêmes tout au long de la décennie considérée, et l'on note seulement dans certains cas différentes tendances hétérogènes, en ce qui concerne le rôle de la négociation interprofessionnelle. De même, pour ce qui est des structures de la négociation relative aux employés, on ne remarque aucune tendance évolutive importante; quel que soit le principe prédominant dans les industries sidérurgiques ou minières (séparation ou unité), l'élément moteur est constitué par les ouvriers, et la négociation pour les employés semble presque toujours suivre le rythme de celle des ouvriers.

En revanche, l'évolution du contenu de la négociation est fort nette (Chap. II et IV). Tout en conservant la distinction entre partie instrumentale et partie normative, on peut remarquer que la première a eu tendance, en général, à se développer selon des schémas assez uniformes dans les différents pays. La diffusion, prudente il est vrai, des clauses de "paix", même là où elles étaient auparavant étrangères à la pratique conventionnelle (Italie, Belgique), le développement des institutions d'"administration" de la convention et, parfois, la réglementation

par convention de l'activité conventionnelle elle-même (avec pour exemples significatifs les commissions paritaires belges ou des conseils d'industrie néerlandais, ainsi que la négociation "articulée" italienne) et, surtout, la multiplication des clauses de garantie pour l'exercice d'activités syndicales ou de soutien de cette activité (réglementations des cotisations, des autorisations d'absence, etc.) semblent indiquer des changements structurels à travers lesquels la négociation elle-même, de moyen de détermination des conditions de travail, se transforme en un instrument d'organisation autonome des rapports syndicaux; à cet égard, le niveau de l'entreprise revêt un intérêt particulier. Le pays dont l'exemple est le plus révélateur, est sous cet angle la Belgique, où ces tendances de la négociation s'affirment enfin, tant dans l'industrie sidérurgique que dans l'industrie minière (et dans de nombreuses autres) par l'adoption du principe des "avantages réservés", en même temps que la reconnaissance d'avantages particuliers aux syndicats, en échange d'une promesse de "paix" sociale. Même de ce point de vue, on peut parler de tendances sinon uniformes, du moins parallèles. De ses expériences, il se dégage sans aucun doute une vision nouvelle du rôle des syndicats et une mise en valeur accrue des formes d'auto-réglementation de son activité.

Plus complexe est l'examen de l'évolution des contenus normatifs qui sont, évidemment, sujets à des variations nationales plus accentuées. En ce qui concerne le salaire, notre tâche n'étant pas d'effectuer une évaluation économique de ses tendances évolutives, il suffit de constater la croissance accélérée des augmentations conventionnelles qui, dans quelques cas, sont accordées annuellement, surtout en l'absence de mécanismes d'échelle mobile. Toutefois, l'incidence considérable du wage-drift, que l'on rencontre presque partout, a parfois réduit la dynamique conventionnelle du salaire à un rôle secondaire par rapport à la dynamique du marché : le cas limite est constitué

par la France. En ce qui concerne la structure des salaires, elle évolue selon des constantes nationales. C'est l'application des systèmes de job evaluation, d'une diffusion toutefois limitée dans l'ensemble, qui a donné lieu aux modifications de structure les plus sensibles; mais il s'agit d'un phénomène qui, exception faite des Pays-Bas, est étroitement conditionné par des considérations de politique d'entreprise qu'il n'est pas possible de généraliser. Les innovations concernant la réglementation de la tâche et des primes, qui semble s'améliorer constamment sont, à quelques exceptions près, de nature plus générale, tandis qu'une certaine vitalité se manifeste au sujet des classifications, mais surtout en ce qui concerne la parité des rémunérations.

Les institutions normatives affectées par des impulsions uniformes, et dont certaines ont certainement subi l'influence des comparaisons faites sur le plan communautaire, sont la durée du travail (y compris les congés), la parité des rémunérations, le rapprochement entre ouvriers et employés (chap. II, n° 6; IV, n° 5). Ce dernier point s'est surtout concrétisé par l'amélioration et l'égalisation des traitements en cas de suspension involontaire du travail. A part cela, des problèmes particuliers, inhérents à la situation comparée des ouvriers du fond et du jour sur le plan de la rémunération, à la durée du travail et à d'autres institutions normatives, se posent pour l'industrie du charbon et des mines de fer. Il ne faut pas non plus passer sous silence la réglementation normative particulièrement avancée qui a été appliquée en France avant même le début de la période étudiée ("statut du mineur"), parce qu'elle s'est révélée un modèle à suivre; de même, il convient de mentionner l'Arbeitsordnung élaboré par la même industrie en Allemagne. Enfin, l'expérience belge la plus récente met en lumière une série de problèmes nouveaux relatifs à la gestion du personnel

dans l'entreprise (formation professionnelle, accueil des nouveaux travailleurs, absentéisme, etc.), ainsi qu'aux garanties du revenu en cas d'innovations techniques, problèmes auxquels il a été trouvé une solution seulement partielle, mais déjà pleine d'intérêt; il n'est pas hasardé d'estimer que dans les années à venir, certains de ces thèmes deviendront d'actualité, même dans les autres pays.

Le panorama ainsi offert semble caractérisé par une grande hétérogénéité, tant dans les méthodes et les structures que dans le contenu de la négociation. Ceci est surtout dû au fait que les points de départ sont très différents. En revanche, les tendances évolutives sont apparues beaucoup plus homogènes. Dans une telle matière, le processus de rapprochement ne peut être que lent, car il est fortement conditionné par les facteurs juridico-institutionnels et historiques, les traditions nationales, ainsi que par les degrés différents de développement économique et technique. Dans la mesure où, en raison de la création de la zone communautaire, ces facteurs tendent à se niveler, on est en droit d'escompter aussi un rapprochement des structures conventionnelles. Mais il serait illusoire de s'attendre à un processus accéléré : par contre, il est vrai que la négociation, dont la nature peut par définition s'adapter aux situations les plus diverses, est aussi le champ d'expérience institutionnelle où l'homogénéisation sera la plus lente entre pays pourtant déjà unis par des rapports d'étroite interdépendance économique. Et il faudra en tenir compte pour évaluer avec réalisme les perspectives de rapprochement.

