

Anti.mythes

Anti.mythes

*Quinzième Congrès national corporatif
et
Conférence des Bourses du travail*

*Neuvième Congrès de la
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL*

8-16 octobre 1906

Sur la question à l'ordre du jour:
«Lois ouvrières en projet»

*Présentation par
Alphonse MERRHEIM
Secrétaire de la
Fédération de la Métallurgie
du
résumé du rapport
sur le
projet du gouvernement
concernant le
«Contrat collectif».*



*Extrait de
la séance matinale
du jeudi
11 octobre 1906,
avant la discussion
sur les rapports
entre la Confédération
et les
partis politiques.*

Alphonse MERRHEIM
Secrétaire de la Fédération
de la Métallurgie de la C.G.T.

EN GUISE D'AVANT-PROPOS...

L'ÉTAT ET LA LOI... CONTRE LE SYNDICALISME...

«*Considérant que les lois ouvrières en projet, telles que celles sur l'arbitrage obligatoire, participation aux bénéfices, contrat collectif du travail, représentation dans les conseils des Sociétés industrielles, ont pour objet d'entraver le développement du syndicalisme et d'étrangler le droit de grève, et notamment diviser la classe ouvrière en ne reconnaissant pas aux travailleurs de l'État les mêmes libertés qu'à ceux de l'industrie privée.*

Considérant que l'État patron est tenu au même titre, si ce n'est davantage, en vertu des principes de liberté dont il se réclame, à laisser aux travailleurs de l'État la même liberté qu'aux travailleurs de l'industrie privée.

Le Congrès proteste énergiquement contre tout projet qui les exclurait et repousse tous ceux qui auraient pour objet de diminuer les libertés ouvrières.

Considérant que le droit nouveau auquel nous aspirons et vers lequel tendent tous les efforts des Syndicats, Bourses du Travail, Fédérations et C.G.T., ne peut sortir que des luttes ouvrières sur le terrain économique; le Congrès invite les Fédérations à se préparer à faire une agitation énergique au moment où elle deviendrait nécessaire, contre tout projet tendant à l'étranglement de l'action syndicale».

Ainsi, lors du Congrès confédéral de la C.G.T. en 1906 à Amiens, celui-là même qui a adopté la résolution sur les relations entre syndicats et partis connue sous le nom de *Charte d'Amiens*, une question qui occupa beaucoup moins de temps que la précédente fut néanmoins à l'ordre du jour: celle sur les «*lois ouvrières*» en projet.

Le gouvernement qui préparait ces lois était composé entre autres de: Ferdinand SARRIEN, du *Parti radical-socialiste (P.R.S.)*, président du Conseil et ministre de la Justice; Léon BOURGEOIS, du P.R.S., ministre des Affaires étrangères; Georges CLÉMENTEAU, du P.R.S., ministre de l'Intérieur; Raymond POINCARÉ, de l'*Alliance républicaine démocratique*, ministre des Finances; Gaston DOUMERGUE, du P.R.S., ministre du Commerce, de l'Industrie et du Travail; et... Aristide BRIAND, «*socialiste-indépendant*», ministre du Commerce, de l'Industrie et du Travail.

Il sera remplacé le 25 octobre par le gouvernement Georges CLÉMENTEAU, président du Conseil et ministre de l'Intérieur; avec notamment: Aristide BRIAND, ministre de l'Instruction publique, des Cultes et des Beaux-Arts; Gaston DOUMERGUE, mi-

nistre du Commerce et de l'Industrie; et... René VIANI, «*socialiste-indépendant*», ministre du Travail et de la Prévoyance sociale.

Il n'y manquait que leur ami Jean JAURÈS pour compléter un gouvernement chargé d'asseoir la puissance politique et économique d'une partie de la bourgeoisie, - républicaine et laïque, - au détriment de l'autre partie, - monarchiste et cléricale, - cette dernière étant écartée de l'État le temps nécessaire à la première d'empêcher les classes ouvrières de développer leurs organisations syndicales.

Cette menace révolutionnaire, tant la première que la seconde partie de la bourgeoisie la redoutait. La seconde était totalement incapable de s'y opposer, tandis que la première s'était attaché les services des «*partis socialistes*», moyennant les lois instituant la laïcité de l'enseignement public et la loi de séparation des Églises et de l'État.

La conclusion de la discussion sur les rapports entre les syndicats et le «*nouveau parti socialiste unifié*» était prévisible: les pratiques du groupement guesdiste avaient écarté de lui les autres groupements politiques.

Les syndicalistes réformistes qui avaient adhéré à la *Charte d'Amiens*, étaient maintenant prêts à se substituer aux partis politiques dans le cadre des discussions avec l'État, sur des lois de «*protection des salariés*».

Le gouvernement leur proposait un cadre d'association État-Capital-Travail, dans lequel l'État assurerait la paix sociale au Capital, garanti d'une part sur l'État lui-même, d'autre part sur le Travail soumis, par la grâce de la Loi et l'action de ses «*dirigeants*».

Voilà ce que la République réservait aux classes laborieuses, avec CLÉMENTEAU dirigeant l'État, et JAURÈS patronnant le Travail.

Les ministres amis de Mr JAURÈS participèrent jusqu'en 1909 à ce gouvernement qui a à son «*actif*»: la répression des grèves ouvrières de 1906, de 1908, l'emprisonnement des membres du Bureau confédéral de la C.G.T.; et la répression de la révolte des vigneron du Midi. Ils se fâchèrent pour une question de méthode... d'État!!!

Voilà pourquoi Fernand PELLOUTIER et les syndicalistes étaient détestés de Mr. JAURÈS, et le lui rendaient bien. Jusqu'à ce que les nouveaux guesdistes, - les léninistes et consorts, - lui refasse une virginité sociale... d'État!!!

Anti.mythes.

Lois ouvrières en projet

Merrheim: J'ai demandé la parole car je ne crois pas que la quatrième question puisse être traitée au sein d'une commission. En effet, qui de nous connaît à fond les projets de loi en question? Personne! Sur quoi discuterions nous?

Pour notre part Latapie, Galantus et moi, nous avons demandé à un juriste de nos amis de faire un résumé succinct de ce que pouvait être le projet gouvernemental sur les contrats collectifs. Je l'ai sous les yeux; si vous le voulez, je lirais à la tribune quelques passages de ce résumé et vous verrez que c'est l'étranglement complet du syndicalisme, des grèves, de toute l'action fédérale et confédérale.

Chose plus grave, ce projet sur le contrat collectif exclut de nos rangs les travailleurs de l'État. Voici ce projet:

Résumé du rapport sur le projet du gouvernement concernant le *Contrat collectif*:

Le projet de loi s'intitule: *Projet de loi sur le contrat de travail*.

Il a été déposé sur le bureau de la Chambre, le 2 juillet 1906, par le Ministre de la justice et le Ministre du commerce.

L'article 1^{er} définit le contrat de travail:

«Le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre, qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, à raison de la durée du travail, soit à proportion de la qualité ou de la quantité du travail accompli, soit d'après toute autre base entre l'employeur et l'employé».

On dit que le contrat est *«individuel»*, lorsqu'il se forme entre un employeur unique et un employé unique (article 2).

La plupart du temps, l'ouvrier entre dans un atelier sans discussion, suivant des conditions plus ou moins connues, généralement inscrites au règlement d'atelier, auquel il est présumé se soumettre.

Le contrat de travail se borne donc, en pratique, à un contrat d'embauchage c'est-à-dire qu'il n'y a pas de discussion des conditions du travail, entre l'ouvrier et le patron. C'est pourquoi il faut dire qu'il n'y a pas, dans la pratique industrielle, au sens propre du mot, contrat ou discussion sur le travail, mais acceptation des conditions fixées par le patron, acceptation découlant du fait de l'entrée dans l'usine ou embauchage.

Les grèves, les syndicats, ont pour objet d'imposer au patron la discussion, de substituer au contrat individuel d'embauchage ce que l'on a appelé le contrat collectif du travail, *«cette forme nouvelle du contrat, dit l'exposé des motifs de la loi, qui n'a pas encore reçu de consécration légale».*

La réglementation de ce contrat collectif constitue la partie la plus originale du projet de loi gouvernemental: il a précisément pour but de donner une valeur légale aux contrats collectifs signés par les syndicats ou les comités de grève, et, comme dit l'exposé des motifs, de définir juridiquement et de favoriser les conventions collectives qui permettent aux ouvriers de la grande industrie, aux employés du grand commerce, de conclure, avec leurs employeurs, sur un pied de réelle égalité, leurs contrats de travail.

En passant, il y a lieu de faire observer que le mot: contrat collectif est inexact, au point de vue de la terminologie juridique. Comme définissent MM. Fontaine et Picquenard dans leur *Louage de travail* (n°286), le contrat collectif de travail est proprement le contrat par lequel un groupe d'individus agissant simultanément et de concert, engage ses services envers un employeur ou un groupe d'employeurs.

«On donne également, dans le langage courant, le nom de contrat collectif de travail, à des conventions ne comportant pas d'engagements de services».

C'est la même distinction que fait le projet de loi. Ne devraient être appelés contrats collectifs que les contrats d'équipe ou de commandite. Quant aux conditions élaborées entre syndicats et patrons, ce ne sont que des conventions, c'est-à-dire des règlements de travail ou d'atelier, ne créant pas l'obligation de travailler, mais *«déterminant les conditions générales auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels (ou d'embauchage), passés entre employeurs et employés, parties à la convention».*

1- Quel est, au point de vue judiciaire, la valeur actuelle des conventions collectives de travail?

2- Quelles règles le projet gouvernemental prétend-il imposer à ces conventions collectives, pour les rendre obligatoires?

1- La jurisprudence reconnaît aux syndicats l'aptitude à discuter les conditions du travail; mais les conventions qu'ils signent avec les patrons obligent-ils les patrons à leur égard, considérés comme groupement représentant les ouvriers, ou n'obligent-elles les ouvriers et patrons qu'à titre individuel; c'est-à-dire, les syndicats ont-ils le droit de plaider contre un patron qui n'exécute pas les conventions passées avec eux, ou le droit n'appartient-il qu'aux ouvriers?

C'est là une question très délicate, dont on ne comprend bien la portée que lorsqu'on est soi-même un peu praticien, homme de loi ou de chicane! Car si, au point de vue du bon sens, il semble que le syndicat parlant au nom des ouvriers et s'obligeant pour eux, devrait être en droit de plaider en leur nom, en toutes circonstances, il n'en est plus de même au point de vue juridique; car le syndicat ne représentant pas en droit tous les ouvriers, on se demande quels ouvriers il représente? Les conventions syndicales ne mentionnant pas les noms de tous les travailleurs qui doivent profiter de leurs clauses, le tribunal ignore dans quelle mesure les ouvriers syndiqués ont entendu s'obliger; et ceux qui ont adhéré au syndicat après la convention peuvent-ils être considérés comme devant profiter de cette convention?

Le syndicat n'a pu parler qu'au nom de ses membres; la convention syndicale ne peut valoir, en droit, au regard des non-syndiqués, au regard des syndiqués dissidents, au regard des nouveaux syndiqués.

Il y a là des difficultés que l'on comprend mieux si on les reporte dans les relations d'individu à individu; on comprend que les tribunaux ne peuvent admettre sans preuves précises, que X a été engagé par Z, prétendant parler en son nom. On conçoit que la liberté des individus est liée à la difficulté des preuves; c'est cela qui est reporté en matière de conventions syndicales; les tribunaux, organes du droit civil, ne pouvant reconnaître le principe syndicaliste révolutionnaire: la représentation des ouvriers par le syndicat, quelque soit le nombre de ses adhérents.

Il y a d'autres difficultés d'ordre juridique. C'est un principe que: «Nul ne plaide par procureur». Cela veut dire que ceux qui ont des revendications à faire, doivent les faire valoir eux-mêmes (avec l'assistance d'un avoué).

Or, admettre les syndicats à défendre directement les intérêts de leurs membres, c'est autoriser ceux-ci à se défendre par procuration. Cependant, direz-vous, la loi reconnaît aux syndicats le droit de plaider; oui, mais exclusivement sur ses intérêts di-

rects à lui, et, comme dit un jugement du tribunal de commerce de la Seine (4 février 1892), il peut ester en justice, mais seulement pour la défense des intérêts communs et collectifs en vue desquels il a été créé; d'où il suit qu'il n'est recevable que «dans les instances où le jugement à intervenir est de nature à intéresser l'association et non l'un ou plusieurs des membres du syndicat à l'exclusion des autres».

On voit combien la règle: «nul ne plaide par procureur», restreint le domaine de la défense, par les syndicats, des conventions collectives.

Observons, en outre que la plupart des conventions collectives sont conclues sans détermination de durée; dans ce cas, la jurisprudence leur applique la règle des contrats individuels à durée indéterminée. Des conventions collectives de ce genre peuvent donc être rompues à n'importe quel moment par l'une des parties contractantes, sauf application de l'article 1780 sur la rupture abusive.

En un mot, dans l'état présent dans la jurisprudence, les conventions collectives sont réputées valables, mais sous cette réserve que les syndicats, parties aux conventions, ne peuvent plaider que sur les clauses qui ont un caractère collectif, les intéressant directement.

Ils ne pourraient, au contraire, plaider pour obliger le patron à payer aux ouvriers des heures supplémentaires qu'il leur doit, parce que ce sont là des intérêts individuels, considérés comme n'intéressant que les ouvriers lésés par l'inexécution du patron. En un mot, les syndicats ne peuvent plaider contre le patron pour l'obliger à exécuter la convention collective; «la demande en exécution d'un contrat collectif ne tend pas, en effet, à la défense des intérêts généraux ou syndicaux, mais à la défense d'un certain nombre des membres du syndicat, et en vertu de la règle: «Nul en France, ne plaide par procureur», le syndicat n'est pas recevable à citer en justice, à l'occasion de cette demande, laquelle ne peut être formée qu'au nom de ceux ayant seuls qualité pour l'intenter» (Fontaine (1) et Picquenard, «Louage du travail» n° 299).

Le syndicat peut plaider pour faire respecter certaines clauses intéressant tous les ouvriers: sur le tarif, la durée de travail, par exemple, parce que de telles clauses sont valables pour tous les ouvriers qui sont ou pourront être employés par le patron.

Ces distinctions sont souvent difficiles à maintenir et, en fait, les décisions judiciaires manquent souvent de netteté.

Au regard de la jurisprudence, les conventions collectives ne remplacent pas les contrats individuels; la convention collective établit simplement les conditions de travail générales qui deviennent

(1) Directeur du travail au Ministère du Commerce.

les conditions de travail pour tous ceux qui voudront bien s'embaucher chez le patron qui les a signées. C'est ce qui résulte des définitions précédemment posées.

D'où cette conclusion importante: *«C'est que de l'accord collectif ne résulte au profit du patron et contre tel ou tel ouvrier, aucune action en reprise de travail aux nouvelles conditions, en dommages-intérêts au cas de résistance»* (2).

Le seul résultat des conventions collectives au regard des intérêts individuels de ceux qui peuvent en réclamer le bénéfice, c'est que leurs contrats individuels, en cas de contestation, et sauf clause contraire, seront interprétés conformément aux règles de la convention collective. Les ouvriers ne sont pas obligés, par cette convention, de rentrer à l'usine, d'une part, et les patrons, d'autre part, ne sont pas obligés de contracter avec tel ou tel ouvrier; mais, s'il y a embauchage, sans réserve ni de part, ni d'autre, c'est l'accord collectif qui *«vautra comme base de fait des contrats individuels»*.

Voilà la jurisprudence; reste à examiner le projet de réforme.

2- Le projet du gouvernement a pour objet de contrarier un certain nombre de ces règles, qui, bien entendu, ne sont nocives pour les ouvriers que dans la mesure de leur faiblesse.

Le projet conserve, conformément aux principes généraux du Code civil, la distinction entre le contrat individuel et le contrat collectif. C'est ce que l'on dit à l'article 12:

«Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de contrat peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé».

Le but de ces conventions est de *«déterminer certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels»*.

Alors que dans le droit actuel il est possible aux ouvriers ou aux patrons de déroger aux clauses des conventions collectives, le projet, par l'article 16, défend ces dérogations.

L'article 15 détermine l'applicabilité de ces conventions; il les rend obligatoires (à moins de dispositions contraires insérées dans la convention ou dans les statuts du syndicat), pour tous les employés et employeurs qui sont, au moment où la

convention est passée, membre du syndicat ou de la collectivité partie à la convention, ou qui, postérieurement, adhère au syndicat ou à la convention. Cela supprime la difficulté relative au droit de ceux qui viennent au syndicat postérieurement aux conventions.

La convention collective est donc obligatoire directement pour les membres du syndicat, signataires de la convention, même si le syndicat disparaît: le fait d'adhérer au syndicat donne le bénéfice de la convention, même à ceux qui n'en faisaient pas partie au moment où elle fut élaborée. Cet article 15 a donc pour but d'obliger le patron et le syndicat au respect de la convention.

Pour combien de temps peut être donné effet à la convention collective? Aux termes de l'article 14, cette durée ne peut être supérieure à cinq ans; à défaut de stipulation spéciale, elle vaudra pour un an.

Cinq ans, c'est bien long, étant donné la mobilité du régime industriel.

L'article 20 étend le droit des syndicats à ester en justice, en rejetant la jurisprudence qui leur dénie le droit de défendre les revendications individuelles de leurs membres:

«Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective relative aux conditions de travail, peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective».

Enfin, dernière règle relative à la publicité: la convention collective, aux termes de l'article 13, *«doit être déposée, à peine de nullité, au secrétariat du Conseil de Prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée»*.

3- Le projet du Gouvernement n'a pas exclusivement pour objet la réglementation du contrat collectif, mais aussi du contrat individuel et des règlements d'atelier.

Sur le contrat individuel, cette règle aux termes de laquelle les conditions du règlement d'atelier ne seront réputées acceptées par l'ouvrier embauché, *«que si elles ont été publiées, et, si l'employeur établit qu'elles ont été portées à la connaissance personnelle de l'employé»* (art. 10).

(2) Félix Moissenet. *Étude sur les contrats collectifs*.

L'article 23 autorise, nonobstant toute clause contraire, les ouvriers à vérifier eux-mêmes ou par délégués les mesures, pesées, etc..., dont dépendent la rémunération de leur travail.

Si l'ouvrier à la tâche est interrompu dans son travail par le fait du patron (interruption accidentelle d'un moteur, par exemple), il a droit à une indemnité correspondante au préjudice. Toute convention contraire est nulle (art. 34). En jurisprudence, la question était très discutée et généralement tranchée contre l'ouvrier.

Article 35: Dans les entreprises à participation aux bénéfices, le patron est tenu de fournir les justifications de son calcul.

Article 36: Les retenues faites à titre de cautionnement faites sur le salaire ne peuvent excéder un dixième de chaque paye.

Article 40: «L'employeur n'a, en aucun cas, le droit de retenir les objets ou instruments servant au travail qui appartiennent à l'ouvrier. Il est responsable, sous les conditions du droit commun. Toute convention contraire est nulle».

Article 41: Oblige l'employeur à laisser à l'ouvrier «le temps nécessaire pour l'accomplissement de ses devoirs civiques et de famille».

Il faudrait ajouter: syndicaux.

L'article 46 institue l'obligation du délai congé dans le contrat de travail à durée indéterminée, sauf le droit de faire augmenter ou diminuer après enquête, par le juge de paix, la durée de ce délai, dans une région (art. 47). En jurisprudence, il est admis que ce délai-congé peut être supprimé par le règlement d'atelier. La violation de l'article 46 donne droit à des dommages-intérêts (art. 52).

Article 53: «Ces dommages ne se confondent pas avec ceux auxquels peut donner lieu, en outre, la résolution abusive du contrat par la volonté d'une des parties contractantes».

Article 54: «Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts».

Article 56: «La grève est, sauf manifestation contraire de la volonté de l'une ou de l'autre partie, une suspension de contrat de travail.

Le refus, par l'une des parties, de recourir à la procédure de conciliation ou à l'arbitrage dans les formes instituées par les lois spéciales, sera considéré comme une rupture du contrat, du fait de cette partie.

Dans les services publics et dans les établissements industriels de l'État, dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans compromettre les intérêts de la défense nationale, la grève, ou cessation concertée du travail, est ipso-facto une rupture de contrat de travail».

Ces dispositions sont très importantes.

Le premier paragraphe tend à abroger la jurisprudence de la *Cour de cassation*, qui considère toute grève comme un cas de rupture du contrat de travail mais il faut faire bien attention qu'il suffira au patron d'aviser ses ouvriers de chercher du travail ailleurs pour que légalement le contrat de travail soit rompu.

D'après cet article, en cas de contestation, ce sera au juge d'examiner s'il y a eu rupture, et cet examen, il le fera en recherchant l'intention des belligérants.

Je suppose qu'il y ait grève du fait des ouvriers: est-ce que le patron aura le droit de la considérer, d'autorité, comme un cas de rupture du contrat de travail? L'article 56 ne paraît pas lui refuser ce droit, puisqu'il s'en remet à la volonté «de l'une et de l'autre partie»; mais alors, comment fonctionneront à son égard les articles 52 et 53 sur le délai-congé et la rupture abusive du contrat de travail? Le texte n'est pas très clair: il semble bien que si le patron veut rompre le contrat avec les grévistes, il devra se soumettre à la condition du délai-congé, et que les tribunaux pourront le condamner à des dommages-intérêts s'ils estiment cette rupture abusive.

Mais il est permis de douter que la jurisprudence considérera comme abusif le renvoi des grévistes par le patron. Celui-ci se mettra, en outre, en régie avec l'article 52, en donnant 8 jours de paie à ses ouvriers congédiés: mais la jurisprudence considérera-t-elle que le patron est tenu de payer l'indemnité de congé à des ouvriers ne travaillant pas? Car, aux termes de l'article 48, le délai-congé n'est supposé accordé qu'à des ouvriers travaillant. Cet article dispose, en effet: «Pendant la période de délai-congé, l'ouvrier disposera de deux heures au moins par jour, pour chercher du travail». Tout cela manque de netteté.

Le texte devrait être ainsi rédigé:

«La grève et le lock-out ne sont jamais une cause de rupture de contrat de travail, sauf manifestation contraire de la volonté de la partie qui a pris l'initiative de l'arrêt dans le travail.

La partie qui a pris l'initiative de l'arrêt dans le travail est soumise aux règles contenues dans les articles 52 et 53».

Le deuxième paragraphe de l'article 56 est intéressant en ce sens que ce sont surtout les patrons

qui refusent de recourir à la procédure de l'arbitrage. Le fait, pour eux, de refuser, les exposerait donc à des dommages-intérêts pour rupture abusive.

Le troisième paragraphe de l'article 56 est inacceptable, en ce sens qu'il a pour but de sortir de la solidarité ouvrière et des organisations qui la règlent, les ouvriers des arsenaux et des ateliers de la guerre, et même les ouvriers des postes, télégraphes et téléphones. C'est au moment où les ouvriers et employés de l'État se rapprochent des organisations ouvrières, que le *Congrès national des Syndicats* doit particulièrement protester contre un projet de législation qui peut-être anodin en soi (puisqu'il légalise la théorie admise en fait par le gouvernement), permet de prévoir des textes spéciaux pour enrayer la propagande prolétarienne dans le mécanisme des services publics. Le Congrès national doit réclamer un même droit pour tous les ouvriers, sans tenir compte de celui qui les emploie, patrons, État-patron ou État puissance publique.

Quant aux règlements d'atelier, il est décidé (dans les entreprises industrielles où il existe des règlements d'atelier), qu'ils doivent stipuler toutes les conditions du travail: salaire, heures, durée du délai-congé, fournitures à faire à l'ouvrier hygiène (art. 23).

Ces règlements doivent être publiés: sinon ils ne sont pas exécutoires (art. 26). Ils peuvent être l'objet d'observations de la part des ouvriers, soit au patron, soit au Président du Conseil des Prudhommes, soit au juge de paix; mais le patron n'est pas obligé d'en tenir compte.

Cette règle pourra être une occasion d'agitation qui restera légale.

En résumé, toute la partie relative aux conventions collectives paraît devoir être considérée comme favorable aux intérêts syndicaux, sauf une réserve faite pour l'article 19; elle donne en effet une valeur obligatoire à des conventions que la jurisprudence morcelle; notamment, elle autorise les syndicats à défendre les intérêts individuels de leurs membres.

La partie relative aux règlements d'atelier paraît aussi favorable: dans tous les cas, elle ne retire rien aux ouvriers, ni aux syndicats.

Les règles relatives au contrat individuel se bornent, en somme, à formuler des règles d'équité.

Doit être rejetée, au contraire, la partie relative aux grèves, d'abord pour obscurité, ensuite pour antisindicalisme.

Ces dernières observations supposent, bien entendu, que la Fédération de la Métallurgie ne repousse pas a priori toute intervention légale. Il faut d'ailleurs observer qu'il y a intervention déjà: toute la

question est de savoir si l'intervention projetée est meilleure, au point de vue syndical, que la jurisprudence.

L'article 12 autorise à passer des conventions collectives, non seulement les syndicats, mais les «groupements d'employés». Le texte n'est pas très clair, mais il semble bien qu'il a pour objet de légaliser des conventions collectives qui seront passées par des ententes d'ouvriers qui ne seront pas syndiqués. Il y a là un danger: mais en demandant que les conventions ne soient passées que par les syndicats, il faut faire bien attention que cela équivaldrait étant donné la fréquence de plus en plus grande des conventions collectives, à créer le Syndicat obligatoire; ce serait la première règle l'instituant!

-

Cette éventualité me paraissant dangereuse, il me semble que la Fédération devrait reprendre sa discussion rien que pour l'envisager. Avec le syndicat obligatoire, la commission mixte devient un organe nécessaire du régime industriel: la loi voudra bientôt l'imposer, puisqu'il n'y aura plus que deux parties en présence.

S'il doit y avoir syndicat obligatoire, ce ne devra être que l'œuvre de la lutte syndicale; est-il prudent de donner ouverture à la loi, par voie indirecte, sur le développement de cette obligation? Toute la question est là.

(Fin de la lecture du résumé du rapport).

Merrheim: Comme vous venez de l'entendre par cette rapide lecture, je n'ai pas exagéré en disant que c'était l'étranglement du syndicalisme. A côté des restrictions que ce projet contient, en excluant les travailleurs de l'État, contre lequel nous devons protester, pouvons-nous à la C.G.T. où nous luttons pour qu'il sorte de nos conflits un «*Droit nouveau*» s'opposant au «*Droit romain*» qui nous étouffe, accepter un pareil projet qui groupe, en lui même, les lois telles que l'arbitrage obligatoire, puisque si l'une des parties refuse l'arbitrage; il y a rupture du Contrat de travail. C'est le droit de grève supprimé.

Autres dangers: il donne force de lois aux règlements d'ateliers, peut rétablir les commissions mixtes. Je ne crois pas que ce soit là notre désir et je rappellerais aux camarades du Nord les commissions mixtes d'Armentières; nous en avons trop souffert pour les vouloir rétablir. Nos camarades typographes en ont fait également la triste expérience cette année. C'est pourquoi nous devons protester contre ce projet, que je regrette de ne pouvoir analyser plus longuement, mais dont ce résumé justifie amplement notre protestation, notre

affirmation révolutionnaire de vouloir nous placer strictement sur le terrain économique, pour créer le droit nouveau.

Des lois, on nous en fera autant qu'on exigera qu'on nous en fasse; mais si toutes sont basées sur le «Droit romain» elles n'auront aucun effet; elles n'existeront pas parce que nous tournerons dans le cercle vicieux qu'est le Code. Quand le législateur du Parlement veut nous en faire sortir par une loi, la magistrature, par ses arrêts, nous barre la route.

Je puis vous rappeler un exemple typique: la loi sur la suppression des bureaux de placement, n'a-t-elle pas eu un effet totalement annulé par une décision de la Cour de cassation? C'est pourquoi, au nom de la Métallurgie, je vous demande de voter l'ordre du jour suivant:

«*Considérant que les lois ouvrières en projet, telles que celles sur l'arbitrage obligatoire, participation aux bénéfices, contrat collectif du travail, représentation dans les conseils des Sociétés industrielles, ont pour objet d'entraver le déve-*

loppement du syndicalisme et d'étrangler le droit le grève, et notamment diviser la classe ouvrière en ne reconnaissant pas aux travailleurs de l'État les mêmes libertés qu'à ceux de l'industrie privée.

Considérant que l'État patron est tenu au même titre, si ce n'est davantage, en vertu des principes de liberté dont il se réclame, à laisser aux travailleurs de l'État la même liberté qu'aux travailleurs de l'industrie privée.

Le Congrès proteste énergiquement contre tout projet qui les excluait et repousse tous ceux qui auraient pour objet de diminuer les libertés ouvrières.

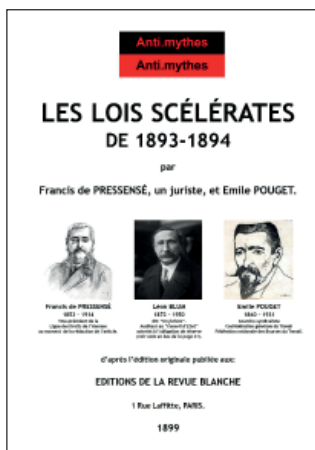
Considérant que le droit nouveau auquel nous aspirons et vers lequel tendent tous les efforts des Syndicats, Bourses du Travail, Fédérations et C.G.T., ne peut sortir que des luttes ouvrières sur le terrain économique; le Congrès invite les Fédérations à se préparer à faire une agitation énergique au moment où elle deviendrait nécessaire, contre tout projet tendant à l'étranglement de l'action syndicale».

Adopté.

ONT ÉTÉ PUBLIÉES PRÉCÉDEMMENT:

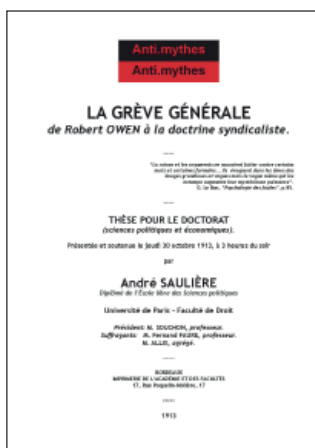
=> n° 1: «**Les lois scélérates de 1893-1894**»,
par
Francis de PRESSENCÉ, un juriste, et Émile POUGET.

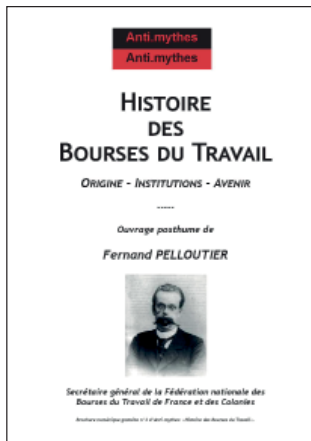
sur http://www.antimythes.fr/editions/b1_lois_scclerates/les_lois_scclerates.pdf



=> n° 2: «**La grève générale, de Robert OWEN à la doctrine syndicaliste**»,
par **André SAULIÈRE.**

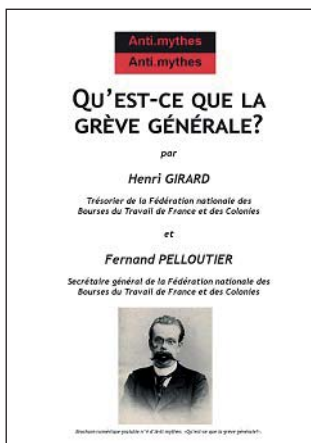
sur http://www.antimythes.fr/editions/b2_greve_generale/sauliere_greve_generale.pdf





=> n° 3: «*Histoire des Bourses du Travail*»,
par Fernand PELLOUTIER.

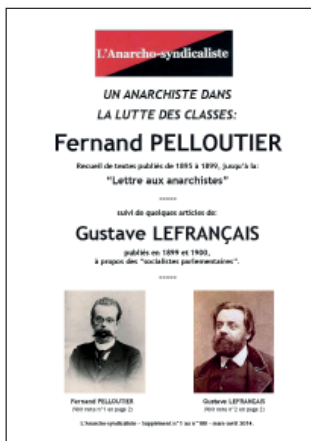
sur: http://www.antimythes.fr/editions/b3_histoire_bourses_du_travail/histoire_des_bourses_du_travail.pdf



=> n° 4: «*Qu'est-ce que la grève générale?*»,
par Henri GIRARD et Fernand PELLOUTIER.

sur: http://www.antimythes.fr/editions/b4_greve_generale_pelloutier/greve_generale_pelloutier.pdf

et aux éditions numériques gratuites de «L'Anarcho-syndicaliste»:

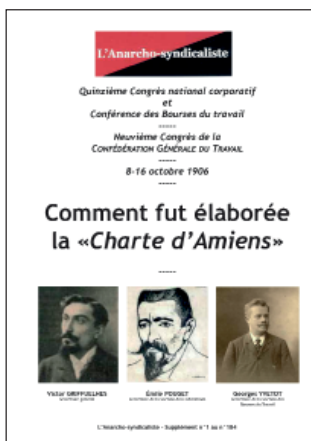


=> «*Un anarchiste dans la lutte des classes: Fernand PELLOUTIER*»

suivi de quelques articles de Gustave LEFRANCAIS
à propos des «socialistes-parlementaires».

«L'Anarcho-syndicaliste» - supplément n° 1 au n° 180 - mars-avril 2014.

sur: http://www.uas-pelloutier.fr/livres/pelloutier_lefrancais.pdf



=> «*Comment fut élaborée la Charte d'Amiens*»

reproduction intégrale de la discussion du quinzième Congrès national corporatif,
neuvième Congrès de la C.G.T. - Amiens, du 8 au 16 octobre 1906.

«L'Anarcho-syndicaliste» - supplément n° 1 au n° 184 - novembre-décembre 2014.

sur: http://www.uas-pelloutier.fr/livres/charte_amiens.pdf