

## **Dr. H. Ballot**

Avocat, Professeur à l'Ecole  
du Génie Civil à Paris.

# Contrat collectif.

Le contrat collectif est une convention intervenant entre des patrons et des ouvriers, ou plus généralement entre des syndicats patronaux & ouvriers pour fixer les clauses qui serviront de bases aux contrats individuels futurs. C'est un contrat de tarif.

Cette réglementation préalable s'imposera au patron et à l'ouvrier, qui débattront les conditions d'un engagement.

En France, autrefois, la loi Chapelier prohibait les coalitions et même les ententes entre ouvriers.

C'est à partir de 1830, seulement que se produisirent quelques essais de contrats collectifs.

La prohibition édictée par la Révolution fut levée par la loi de 1864, mais c'est surtout la loi du 21 Mars 1884, qui en reconnaissant les syndicats, permit le développement des conventions collectives de travail.

Celles-ci sont d'ailleurs usitées surtout en Angleterre et en Allemagne. En France, bien que tendant à se répandre, elles restent, néanmoins, peu nombreuses: en 1910, 252 seulement avaient été signalées à l'Office du Travail à Paris: citons comme un exemple le tarif-type de la Fédération Française des travailleurs du Livre, la convention d'Arras adoptée par l'Industrie Minière dans le Pas-de-Calais, les contrats adoptés par le Syndicat des Entrepreneurs de Manutention de Marseille et l'Union syndicale des ouvriers des ports, docks et similaires, enfin ceux passés dans l'Industrie du Bâtiment à Paris, et dans le département de la Seine.

La loi du 26 Mars 1919 a donné un statut légal aux conventions collectives du Travail. L'art. 1 les définit aussi.

Un contrat relatif aux conditions de Travail conclu, entre, d'une part les Représentants d'un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d'employés, et d'autre part les Re-

présentants d'un syndicat professionnel ou tout autre groupement d'employeurs <ou plusieurs employeurs, contractant à titre personnel ou même un seul employeur.

Les conventions déterminent les engagements pris par chacune des parties envers l'autre et notamment certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats de travail individuels ou d'équipe que les personnes liées par la convention passent soit entre elles, soit avec des tiers.

Ces conventions doivent être écrites à peine de nullité, elles ne peuvent être conclues pour une durée dépassant 5 ans.

Les Représentants des groupements ouvriers doivent être autorisés à contracter soit par les statuts de ce groupement, soit par délibération spéciale, soit par un mandat individuel des membres du groupement.

Nous nous trouvons alors en présence du contrat de mandat.

A défaut de ce mandat les représentants du groupe devront faire atifier la délibération par une délibération spéciale du groupe. Il s'agit alors d'un quasi contrat de gestion d'affaires.

La Convention ainsi passée est déposée au Secrétariat du conseil des prud'hommes; elle engage tous les membres du groupe, si dans les 8 jours suivant le dépôt ils ne donnent pas leur démission avec notification au Secrétariat des prud'hommes.

Le Contrat Collectif nous apparaît comme un traité conclu entre deux puissances, la puissance Travail et la puissance Capital. La discussion collective permet à la première de traiter sur le pied d'égalité et de faire valoir toutes les raisons professionnelles qui doivent déterminer le salaire; on peut donc dire que le contrat collectif fait disparaître toutes les inégalités que l'on trouve dans le contrat individuel.

Le principal reproche qui peut être adressé à ce contrat est de donner une règle rigide et une forme qui ne peut être appliquée à tous les ouvriers ni suivie dans tous les ateliers. Pratiquement en effet, les règles qui président à la fixation des salaires et de l'établissement des conventions sont essentiellement variables et se modifient journellement au gré des circonstances et phénomènes économiques.

Cette objection n'a cependant qu'une portée pratique assez faible car le contrat collectif ne fixe le plus souvent qu'un tarif minimum, et, il sera toujours facile, surtout si son

champ d'application n'est pas trop étendu de faire osciller le tarif au gré des nécessités industrielles.

En 1919, alors que faisant partie de l'Armée du Général Haller, nous nous trouvions mobilisés à Varsovie, nous eûmes à nous occuper de la question sociale en Pologne, à la demande d'un sénateur Français, Monsieur Deloncle le Sénateur de la Seine, Président du Groupe de la Fédération de production.

Dans la partie du territoire polonais qui venait alors d'échapper-à la domination russe, le contrat collectif de travail était, m'a-t-il été affirmé) assez peu en usage; mais il est certain que le monde ouvrier en Pologne, comme ailleurs tend de plus en plus à adopter ce mode de convention et nous ne doutons pas que les efforts de Sociétés (telle que celle des staticiens dont nous avons pu alors apprécier la compétence et la haute conscience scientifique) ne dirigent le prolétariat dans cette voie.

Cette voie, pour nous ne sera féconde que si les conventions collectives sont abordées dans un esprit d'entente et de solidarité sociale; l'intérêt professionnel doit être la règle et la base des conventions et s'il est juste que le capital et le travail doivent traiter d'égal à égal, il faut se persuader qu'ils ne constituent pas deux puissances ennemies ayant des intérêts opposés, mais bien deux rouages intimement liés l'un à l'autre et indispensable au fonctionnement de l'organisme industriel de la nation.

Il est à souhaiter en cette sorte d'idées que les Représentants du groupe ouvrier, ayant reçu préalablement mandat de contracter en son nom fassent eux-mêmes partie du groupe et aient acquis en la matière par un stage assez long dans l'industrie une compétence professionnelle hautement reconnue.

Tant valent les hommes tant les institutions: celle-ci ne sera utile que si elle tend non à la lutte des classes, mais à l'accord pour la vie.